

**Tilburg University**

## **Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening**

van Ours, J. C.

*Publication date:*  
1986

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
van Ours, J. C. (1986). *Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening*. OSA.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

ONDERZOEK NAAR KNELPUNTEN  
IN DE PERSONEELSVORZIENING

door  
J.C. van Ours

## TEN GELEIDE

Aansluitingsproblemen aangaande vraag en aanbod op de arbeidsmarkt hebben de laatste jaren nauwelijks aandacht gekregen. In het verleden - zeker ten tijde van een krappe arbeidsmarkt - is dat wel anders geweest. De hoge werkloosheid van het huidige decennium heeft ertoe geleid dat de focus van de onderzoeker van de arbeidsmarkt op andere vraagstukken was gericht dan op knelpunten in de personeelsvoorziening van bedrijven. Het is ook nog van recente datum dat de betekenis van deze knelpunten toeneemt. Vooral door de snel toenemende vraag naar bepaalde hoger opgeleiden en specialisten doet dit probleem zich weer voelen, ondanks de overigens hoge werkloosheid. Ook in de discussie over herverdeling van arbeid en arbeidsduurverkorting wordt vaak gewezen op specifieke problemen in de arbeidsvoorziening die bij een bepaald tempo van arbeidsduurverkorting kunnen optreden.

In dit licht is het van veel belang om op grond van empirisch onderzoek beleid te kunnen voeren. Ook voor de meningsvorming is dat van groot belang. Op dit terrein ontstaan namelijk al gauw stereotype meningen waarin vermeend gebrek aan mobiliteit van het arbeidsaanbod dan wel veronderstelde te grote kieskeurigheid van recruterende werkgevers overheersen.

In deze nota geeft dr.ir. Van Ours niet alleen een overzicht van beschikbare gegevens en inzichten met betrekking tot knelpunten in de personeelsvoorziening, maar formuleert ook aanwijzingen voor verdergaand onderzoek hiernaar. Op grond daarvan zou in de toekomst een bijdrage geleverd kunnen worden om aanpassingen op de arbeidsmarkt meer geleidelijk te doen plaatsvinden.

H.A. van Stiphout,  
directeur OSA.

## INHOUDSOPGAVE

## BLADZIJDE

1. <u>INLEIDING</u>	1
NOTEN BIJ HOOFDSTUK 1	5
2. <u>DE ARBEIDSMARKT IN DE JAREN TACHTIG</u>	
2.1. INLEIDING	6
2.2. WERKGELEGENHEID EN WERKLOOSHEID	8
2.3. VACATURES	11
2.4. CONCLUSIES	17
NOTEN BIJ HOOFDSTUK 2	19
3. <u>INDICATIES OMTRENT KNELPUNTEN IN DE PERSONEELSVORZIENING</u>	
3.1. INLEIDING	20
3.2. DE C.B.S. VACATURE-ENQUETES	21
3.3. DE ERBO-ENQUETE	33
3.4. DE K.N.O.V.-ENQUETE	35
3.5. DE SOZAWE WERKBIEDERSENQUETES	38
3.6. DE N.I.B.-ONDERNEMERSPEILING 1986	41
3.7. CONCLUSIES	43
NOTEN BIJ HOOFDSTUK 3	48
4. <u>ACHTERGRONDEN VAN DE GESIGNALEERDE KNELPUNTEN EN DE REACTIES VAN WERKGEVERS DAAROP</u>	
4.1. INLEIDING	49
4.2. ACHTERGRONDEN VAN DE KNELPUNTEN	52
4.3. GEDRAGSREACTIES VAN WERKGEVERS	59
4.4. CONCLUSIES	62
NOTEN BIJ HOOFDSTUK 4	65
5. <u>SAMENVATTING EN CONCLUSIES</u>	66
BIJLAGEN	

## 1. INLEIDING

Ondanks de hoge werkloosheid lijken zich momenteel bij bedrijven weer knelpunten voor te doen met betrekking tot de personeelsvoorziening. Bedrijven ondervinden problemen bij het aantrekken van voldoende personeel met bepaalde kwalificaties. Blijkbaar doen zich weer aansluitingproblemen voor tussen vraag naar en aanbod van arbeid.

De knelpunten in de personeelsvoorziening van bedrijven zijn in zekere zin onrustbarend. Gezien het hoge niveau van de werkloosheid doet zich de vraag voor of niet een groot deel van het huidige werklozenbestand als niet-bemiddelbaar moet worden beschouwd. Het zou zo kunnen zijn dat de vraag naar arbeid zich in een richting ontwikkelt die aan vacaturevervulling eisen stelt waaraan een belangrijk deel van het werklozenbestand niet kan voldoen. Voor een beantwoording van de gestelde vraag is in principe onderzoek nodig bij zowel bedrijven als werkzoekenden. Aan onderzoek bij werkzoekenden en met name bij langdurig werklozen wordt afzonderlijk aandacht besteed in het kader van het O.S.A.-programma 1986/87. In deze studie wordt nader ingegaan op onderzoek bij bedrijven. Hierbij is een tweeledige probleemstelling gehanteerd:

1. Welke inzichten in de problematiek van de knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen ontleend worden aan reeds verricht onderzoek (1)?
2. Welke onderzoeksmethode verdient de voorkeur bij toekomstig onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening?

Bij het eerste deel van de probleemstelling gaat het niet alleen om de aard van de knelpunten in termen van beroep, functie, opleiding, regio en dergelijke maar ook om de achtergronden van de knelpunten en om de gedragsreacties van de werkgevers vanwege deze knelpunten.

Bij het tweede deel van de probleemstelling gaat het bijvoorbeeld ook om de vraag op welke wijze inzicht kan worden verkregen in de bemiddelbaarheid van (landurig) werklozen.

Het probleem van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt speelde met name in de tweede helft van de jaren zeventig en kreeg toen ook ruimschoots aandacht in de vorm van nota's van Overheid en sociale partners, alsmede in de vorm van arbeidsmarktonderzoek. Met het oplopen van de werkloosheid in het begin van de jaren tachtig verdween het probleem min of meer uit beeld.

Omdat knelpunten in de personeelsvoorziening pas sinds kort weer als zodanig worden onderkend, zijn statistische gegevens omtrent het verschijnsel schaars en zijn onderzoeksresultaten slechts in beperkte mate aanwezig.

Bij de inventarisatie van beschikbare gegevens en inzichten heeft zich een aantal problemen voorgedaan. In principe zijn gegevens nodig over een lange periode die bovendien voldoende gedetailleerd zijn om de aard van de problemen te onderkennen en zo mogelijk een inzicht in de tijdsgebondenheid of in de achtergronden ervan te geven. De beschikbare gegevens voldoen evenwel niet aan deze combinatie van eisen. Gegevens over een lange periode ontbreken geheel. Veranderingen in de aard van de knelpunten door bijvoorbeeld veranderingen in de productieprocessen vanwege de technische ontwikkeling of door veranderingen in de algemene arbeidsmarktsituatie zijn daarom niet te traceren.

Een korte reeks van waarnemingen, namelijk over de periode 1980-1984 is beschikbaar via de vacature-enquêtes van het C.B.S., die in de maanden september/oktober van de betreffende jaren zijn gehouden (2). Uit deze vacature-enquêtes kan een redelijk inzicht worden verkregen in de problemen met betrekking tot de personeelsvoorziening van bedrijven. Een vergelijking van de situatie in de min of meer krappe arbeidsmarkt van de tweede helft van de jaren zeventig met die in de ruime arbeidsmarkt van de eerste helft van de jaren tachtig is evenwel hiermee niet mogelijk. Een andere handicap van de C.B.S. vacature-enquêtes is dat recente gegevens ontbreken. In 1985 heeft geen onderzoek plaatsgevonden, eerst in januari 1986 is opnieuw door het C.B.S. geënquêteerd. De resultaten hiervan zullen naar verwachting eerst over enkele maanden beschikbaar komen.

Uit andere bronnen kan meer recente informatie omtrent de knelpunten in de personeelsvoorziening worden verkregen. Onder invloed van de toegenomen aandacht hiervoor zijn door een aantal organisaties in 1985 enquêtes onder bedrijven gehouden. Deze enquêtes hebben echter veelal een partieel karakter, doordat ze betrekking hebben op een bepaald type bedrijven, een bepaalde regio of omdat wervingskanalen centraal staan en knelpunten in de personeelsvoorziening een ondergeschikte plaats innemen. Bovendien verschillen de gehouden enquêtes qua specificatie van de vraagstelling waardoor een onderlinge vergelijking alsmede een vergelijking met de resultaten van de C.B.S. vacature-enquêtes wordt bemoeilijkt.

Zelfs op een globaal niveau lopen onderzoeksgegevens uiteen. In de C.B.S.-conjunctuurtest van september 1984 bleek 1% van de bedrijven in de industrie produktiebelemmeringen te ondervinden vanwege een tekort aan arbeidskrachten, in september 1985 was dit 3%. Dat dergelijke produktiebelemmeringen gelokaliseerd zijn in bepaalde delen van de industrie moge blijken uit het gegeven dat voor de machine-industrie deze percentages respectievelijk 3% en 9% bedroegen.

Uit de zogenaamde ERBO-enquête (3) die in de periode september-november 1985 werd gehouden in opdracht van de Vereniging van Kamers van Koophandel en Fabrieken in Nederland kwam naar voren dat 5% van de bedrijven problemen ondervond met vacatures als gevolg van opleidingseisen. Voor de industrie was dit 11% en voor de metaalindustrie 14%.

Uit een in mei 1985 gehouden enquête in opdracht van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening (4) bleek echter, dat het toen niet meer moeite kostte vacatures te vervullen dan enkele jaren daarvoor. Bovendien bleek dat van de onderzochte vervulde vacatures slechts 3% langer dan 3 maanden had opengestaan.

In dit rapport wordt op de uiteenlopende onderzoeksresultaten nader ingegaan. Bovendien wordt op basis van een analyse van de verschillende enquêtes getracht aan te geven welke specificatie van de vraagstelling de voorkeur verdient.

De opzet van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 worden ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren tachtig beschreven. Aan de orde komen ontwikkelingen in de werkgelegenheid, werkloosheid en het aantal vacatures. Als zodanig dient dit hoofdstuk als een achtergrondschets in het licht waarvan de huidige knelpuntenproblematiek beoordeeld dient te worden.

In hoofdstuk 3 worden de resultaten van een aantal recentelijk uitgevoerde onderzoeken gepresenteerd en geanalyseerd. Ondanks de soms uiteenlopende onderzoeksresultaten wordt hiermee een indicatie verkregen omtrent de aard en de omvang van de knelpunten in de personeelsvoorziening.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de achtergronden van de gesignaleerde knelpunten in de personeelsvoorziening. Bovendien komen hierin de gedragsreacties van werkgevers aan de orde.

In hoofdstuk 5 tenslotte worden de belangrijkste bevindingen van de onderhavige inventarisatie geresumeerd en worden enkele belangrijke conclusies getrokken.



NOTEN BIJ HOOFDSTUK 1

1. Een studie waarin beschikbare gegevens en inzichten met betrekking tot knelpunten in de personeelsvoorziening zijn geïnventariseerd is tevens verschenen bij De Nationale Investeringsbank (J.C. van Ours, Knelpunten in de personeelsvoorziening: een inventarisatie, 's-Gravenhage, De Nationale Investeringsbank, 1986). Deze studie komt wat betreft het inventariserende gedeelte voor een belangrijk deel overeen met de onderhavige publicatie.
2. De C.B.S. vacature-enquêtes zijn gehouden in de jaren 1980-1983 per 31 oktober en in 1984 per 30 september. De resultaten van de enquêtes zijn gepubliceerd in de Sociale maandstatistieken van maart 1982, november 1982, oktober 1983 en de Supplementen van de sociaal-economische maandstatistieken van augustus 1984 en september 1985.
3. Vereniging van Kamers van Koophandel en Fabrieken in Nederland, Het bedrijfsleven in Nederland; Woerden, 1985.
4. Instituut voor Longitudinaal Beleidsonderzoek Hoe werven bedrijven?: 2e meting; 's-Gravenhage, 1985.

## 2. DE ARBEIDSMARKT IN DE JAREN TACHTIG

### 2.1. Inleiding

Bezien over de afgelopen 35 jaar wijken de arbeidsmarktontwikkelingen in de eerste helft van de jaren tachtig nogal af van die van de voorgaande decennia. Dit wordt geïllustreerd in tabel 2.1., waarin de ontwikkelingen van werkloosheid en werkgelegenheid in de ontwikkelingen van werkloosheid en werkgelegenheid in de periode 1950-1985 zijn weergegeven.

Tabel 2.1. Werkgelegenheid en werkloosheid in Nederland; 1950-1985 a)

NIVEAU			MUTATIE	
	werkgelegen- heid (1.000 ar- beidsjaren)	werkloos- heid (1.000 per- sonen)		
			werkgelegen- heid (1.000 ar- beidsjaren per jaar)	werkloos- heid (1.000 per- sonen per jaar)
1950	3.775	60		
1960	4.180	30	1950/60	41 - 3
1970	4.695	45	1960/70	52 1,5
1980	4.810	250	1970/80	11 20,5
1985	4.525	760	1980/85	- 57 102

a) In 1982 is de definitie van de geregisteerde werkloosheid herzien. Deze herziening had een stijging van de geregistreeerde werkloosheid met 113.000 personen tot gevolg

Bron: - Centraal Bureau voor de Statistiek, Vijfentachtig jaren statistiek in tijdreeksen; 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1984  
- Centraal Planbureau, Centraal Economisch Plan 1985; 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1985

Uit deze tabel blijkt dat de werkgelegenheid in Nederland in de jaren vijftig en zestig snel is toegenomen met 40.000 à 50.000 arbeidsplaatsen per jaar, waardoor de werkloosheid op een relatief laag niveau van 30.000 à 60.000 personen bleef. In de jaren zeventig is de werkgelegenheid veel minder snel toegenomen, terwijl in de eerste helft van de jaren tachtig de werkgelegenheid sterk is teruggelopen. Hierdoor is in combinatie met de snelle groei van het arbeidsaanbod de werkloosheid in de eerste helft van de jaren tachtig explosief toegenomen met gemiddeld 100.000 personen per jaar.

De ontwikkelingen van vraag naar en aanbod van arbeid in de afgelopen decennia kunnen als volgt worden geresumeerd (1). In de jaren vijftig en zestig heeft een sterke economische groei gezorgd voor een toename van de werkgelegenheid. Het arbeidsaanbod groeide weliswaar, doch kon door de groei van de werkgelegenheid worden opgevangen, met als gevolg dat de werkloosheid in deze periode laag bleef. In de jaren zeventig stagneerde de economische groei als gevolg waarvan de werkgelegenheid zich stabiliseerde. De groei van het arbeidsaanbod werd in deze periode voor een belangrijk deel opgevangen door een toenemende onderwijsdeelneming en de toenemende stroom van arbeidsmarktparticipanten naar de arbeidsongeschiktheid. Het werkloosheidsniveau lag in de jaren zeventig weliswaar hoger dan voorheen, maar was door de reductie van het arbeidsaanbod via onderwijs en arbeidsongeschiktheid nog betrekkelijk laag. De problemen op de arbeidsmarkt in de zin van een potentieel grote werkloosheid waren in de jaren zeventig latent aanwezig, doch werden vooralsnog versluierd. In het begin van de jaren tachtig was de economische groei nagenoeg verdwenen, als gevolg waarvan de werkgelegenheid daalde. De sterke groei van het arbeidsaanbod werd in deze periode niet langer opgevangen door onderwijs en arbeidsongeschiktheid. Als gevolg van de schaarbeweging van vraag en aanbod nam de werkloosheid in deze periode dan ook explosief toe. Medio jaren tachtig lijkt aan deze explosieve groei een eind te zijn gekomen, deels door een toename van de werkgelegenheid als gevolg van een hernieuwde economische groei en een relatief sterke toename van deeltijdarbeid, deels door een afname van het arbeidsaanbod als gevolg van ontmoediging en door een gewijzigde registratie van de werkloosheid (de registratieplicht ten behoeve van een uitkering geldt niet langer voor werklozen van 57,5 jaar en ouder).

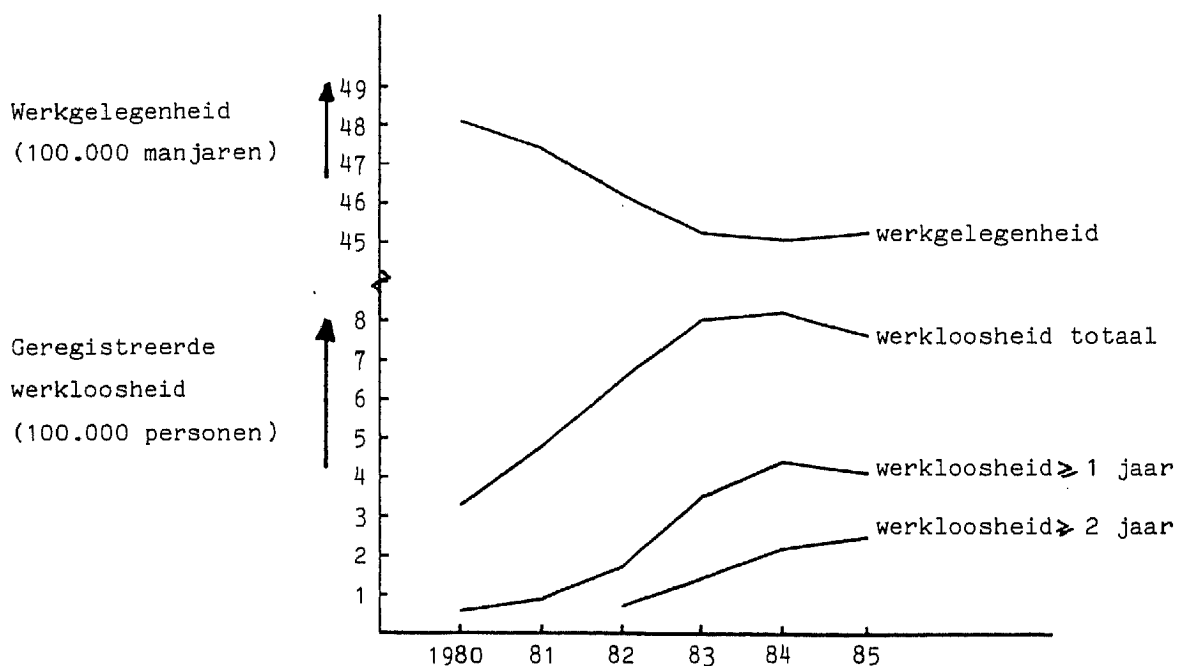
De huidige knelpunten in de personeelsvoorziening zijn, gezien in dit historisch perspectief, opmerkelijk. In de ruime arbeidsmarkt waarvan momenteel sprake is, liggen problemen in de vacaturevervulling niet zonder meer voor de hand.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren worden daarom in de volgende paragrafen nader uitgewerkt. Eerst wordt hierbij ingegaan op ontwikkelingen in werkgelegenheid en werkloosheid en vervolgens op die in het vacaturebestand. Tenslotte worden enkele conclusies getrokken.

## 2.2. Werkgelegenheid en werkloosheid

Een gedetailleerd beeld van de ontwikkelingen in werkgelegenheid en werkloosheid gedurende de jaren tachtig wordt weergegeven in figuur 2.1. (2).

Figuur 2.1. Werkgelegenheid en werkloosheid: 1980-1985



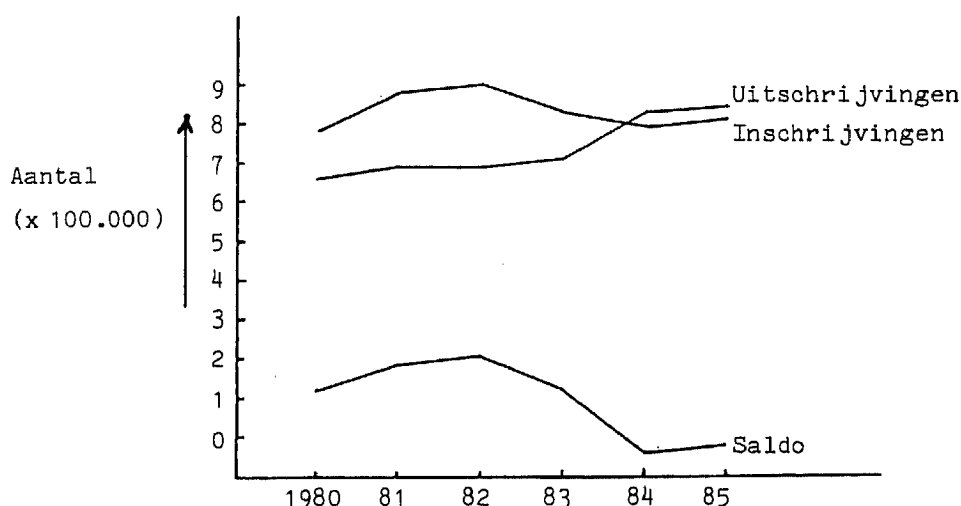
Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uit deze figuur blijkt, dat in 1984 van een omslagpunt in beide ontwikkelingen sprake was. De werkgelegenheid kwam in dat jaar op een minimum van 4,5 miljoen manjaren, de werkloosheid op een maximum van ruim 820.000 personen. Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven werden deze omslagen bereikt door een toename van de deeltijdarbeid, een hernieuwde economische groei en een gewijzigde registratie van de werkloosheid.

Opvallend in figuur 2.1. is de sterke toename van de langdurige werkloosheid. In 1980 waren er nog slechts 56.000 personen langer dan 1 jaar werkloos, in 1985 bedroeg dit aantal ruim 400.000. In 1985 waren voorts ruim 250.000 personen langer dan 2 jaar, bijna 140.000 personen langer dan 3 jaar en ruim 60.000 personen langer dan 4 jaar werkloos. De daling van de werkloosheid in 1985 blijkt zich alleen gemanifesteerd te hebben voor personen die korter dan 2 jaar werkloos waren.

Een indruk van de "doorstroming" in het werklozenbestand kan verkregen worden uit figuur 2.2.

Figuur 2.2. In- en uitschrijvingen van werkzoekenden: 1980-1985  
(aantal x 100.000)



Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uit deze figuur blijkt, dat eerst in 1984 het aantal uitschrijvingen dat van de inschrijvingen overtrof. Het aantal jaarlijkse uitschrijvingen bevond zich in de periode 1980-1983 op een niveau van omstreeks 700.000 terwijl het jaarlijkse aantal inschrijvingen in deze periode 800.000 à 900.000 bedroeg. Vanaf 1983 daalde het saldo van inschrijvingen minus uitschrijvingen en nam daarmee de groei van de werkloosheid af.

Van de ruim 830.000 uitschrijvingen in 1984 waren er ongeveer 500.000 om reden van werkaanvaarding. Van de uitschrijvingen om andere redenen wordt een belangrijk deel gevormd door administratieve uitschrijvingen (3). Van de uitgeschrevenen gingen er in 1984 ruim 80.000 terug naar school.

Een indicatie van de aard van de werkloosheidsproblematiek kan ontleend worden aan tabel 2.2.

Tabel 2.2. Beroepsbevolking en werkloosheid naar opleidingsniveau (in %)

	<u>Beroepsbevolking</u>	<u>Werkloosheid</u>	
	<u>april 1981</u>	<u>april 1981</u>	<u>april 1985</u>
Basisonderwijs	20	34	39
L.B.O./M.A.V.O.	29	34	38
M.B.O./H.A.V.O./V.W.O.	36	24	15
H.B.O./kandidaats	11	6	6
Universitair	4	2	2
<u>Totaal</u>	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uit deze tabel blijkt in de eerste plaats, dat de arbeidsmarktpositie van lager opgeleiden zwakker is dan die van middelbaar en hoger opgeleiden. Het aandeel van de lager opgeleiden in de beroepsbevolking bedroeg in april 1981 bijna 50%, hetgeen aanzienlijk kleiner is dan hun aandeel in de werkloosheid van bijna 70%. In de tweede plaats blijkt, dat het aandeel van de lager opgeleiden in de werkloosheid nog is toegenomen namelijk tot 77% in april 1985. Het aandeel van de middelbaar opgeleiden in de werkloosheid is daarentegen sterk gedaald.

Het belang van het opleidingsniveau in verband met de werkloosheid blijkt uit analyses van een in november 1984 gehouden enquête onder jongeren, die eind mei 1984 als werkloos ingeschreven stonden bij het arbeidsbureau (4). Uit deze studie komt naar voren dat de kans op een baan met name wordt bepaald door de leeftijd en de opleiding van de werkloze. Dit is niet geheel verrassend, aangezien de gebruikte dataset betrekking heeft op werkloze jongeren in mei 1984, toen er zo'n 300.000 jongeren werkloos waren en totaal 15.000 openstaande aanvragen van werkgevers (voor alle leeftijden) waren geregistreerd. Bij een dergelijk aanbodoverschot kiezen de werkgevers vooral de goed opgeleide jongeren en daarnaast de goedkoopste arbeidskrachten, wat gezien het systeem van minimum jeugdlonen neerkomt op de jongste leeftijdscategorieën. Hoewel het bezitten van een diploma altijd betere kansen op het vinden van een baan geeft, is er een duidelijk onderscheid tussen de verschillende soorten diploma's.

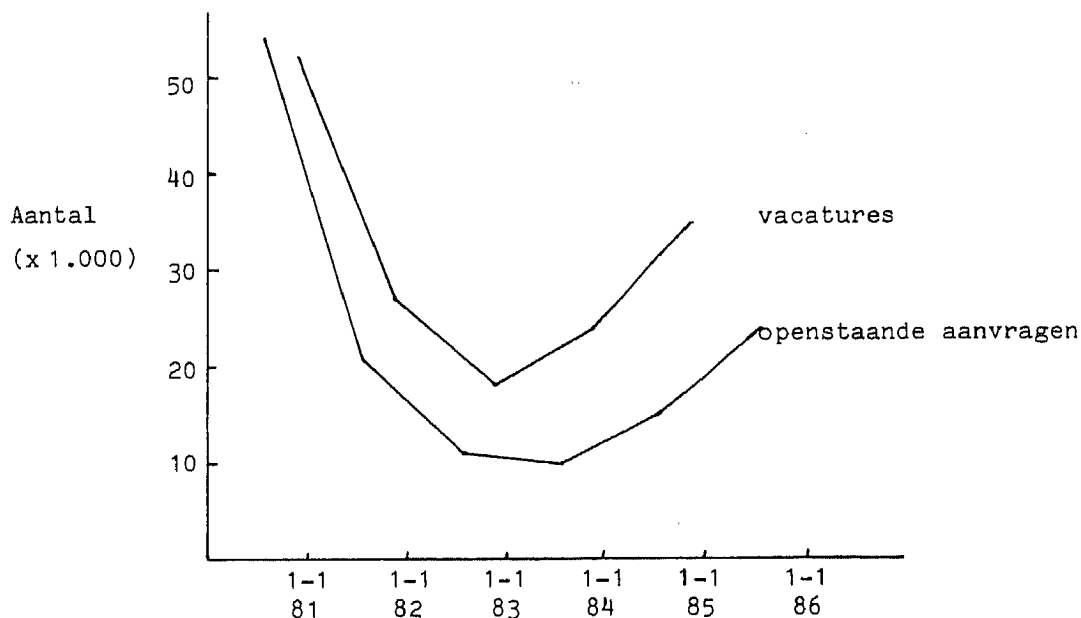
Zo blijkt een lagere beroepsopleiding minder kansen te bieden dan een M.A.V.O.-diploma. Een middelbare beroepsopleiding daarentegen geeft zeer goede kansen op het vinden van een baan.

### 2.3. Vacatures

De ontwikkeling van bij de arbeidsbureaus openstaande vacatures wordt continue geregistreerd. Niet alle vacatures worden evenwel bij de arbeidsbureaus aange meld. Voor een meer volledig beeld kunnen de C.B.S. vacature-enquêtes worden be nut die zijn gehouden in de periode 1980-1984. Ook deze enquêtes zijn evenwel niet geheel volledig omdat bijvoorbeeld vacatures bij de Overheid en het onder wijs ontbreken (zie voor een omschrijving van de enquêtes paragraaf 3.2.).

Uit figuur 2.3. blijkt dat er weliswaar een niveauverschil tussen beide ontwik kelingen bestaat, maar dat de aard ongeveer dezelfde is: het aantal vacatures nam in het begin van de jaren tachtig sterk af, tot in 1983 een dieptepunt werd bereikt, waarna weer enig herstel optrad.

Figuur 2.3. Openstaande aanvragen en vacatures; 1981-1985 a)



a) Openstaande aanvragen: jaargemiddelden

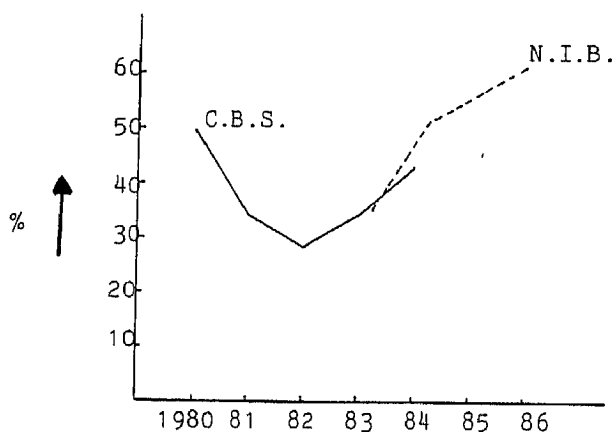
Vacatures: peildata: 1980-1983 per 31 oktober

1984 per 30 september

Bron: - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
- C.B.S. vacature-enquêtes

Volgens de C.B.S. vacature-enquête waren er per 30 september 1984 35.000 vacatures. Gemiddeld genomen waren er in 1985 25.000 openstaande aanvragen bij arbeidsbureaus. Exacte gegevens omtrent het totaal aantal vacatures die er momenteel in Nederland zijn, ontbreken. Een indicatie kan evenwel worden verkregen met behulp van de N.I.B.-ondernemerspeilingen (zie voor een beschrijving paragraaf 3.6.). Van bedrijven met 100 of meer werknemers is bekend of ze begin 1984, 1985 en 1986 al dan niet vacatures hadden. Deze gegevens kunnen worden vergeleken met soortgelijke gegevens uit de C.B.S. vacature-enquêtes.

Figuur 2.4. Bedrijven met vacatures: 1980-1986 (in % van het totaal aantal ondernemingen) a)



a) Het betreft hier ondernemingen met 100 of meer werknemers

Bron: -1980-1984: C.B.S. vacature-enquête  
-1984-1986: N.I.B.-ondernemerspeiling

Uit figuur 2.4. blijkt, dat het aandeel van de (grote) bedrijven met vacatures vanaf 1983 gestaag is toegenomen. De gegevens uit de N.I.B.-ondernemerspeilingen sluiten wat dit betreft goed aan bij de trend in de gegevens van de C.B.S. vacature-enquêtes. Blijkens figuur 2.4. had van de grote ondernemingen begin 1986 ruim 60% één of meer vacatures, hetgeen aanzienlijk meer is dan de 50% van oktober 1980. Voor de grote ondernemingen lijkt het zo te zijn dat de vacaturevraag zich volledig heeft hersteld. In oktober 1980 bedroeg het aantal vacatures per (grote) onderneming gemiddeld 6,2, begin 1986 was dit 6,0. Over de kleine en middelgrote ondernemingen zijn geen gegevens beschikbaar. Of ook voor deze ondernemingen de vacaturevraag in even sterke mate hersteld is valt niet te zeggen.

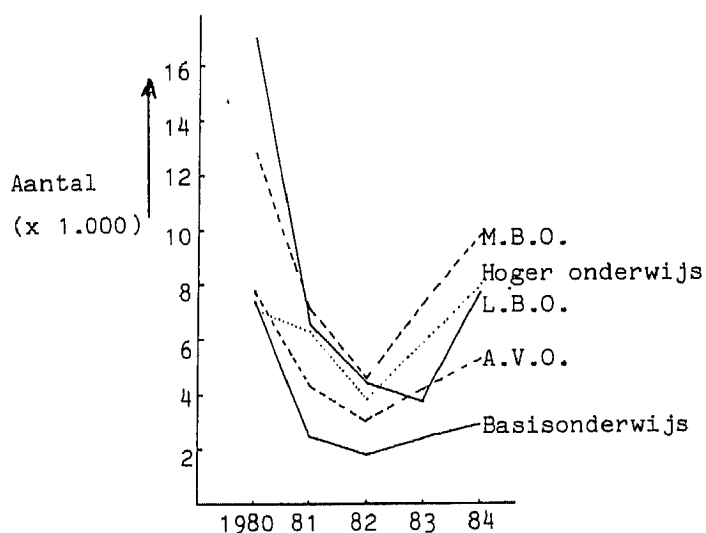


In de periode 1980-1984 bedroeg het aandeel van de grote ondernemingen in het totaal aantal vacatures 45% à 50%. Indien wordt uitgegaan van de verhoudingsgetallen van september 1984, dan volgt daaruit op basis van de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986, dat er begin 1986 in Nederland ongeveer 50.000 vacatures waren.

Wat betreft de karakteristieken van de vacatures is vooral het gevraagde opleidingsniveau belangrijk. De meest opvallende ontwikkelingen hebben zich namelijk voorgedaan in termen van de gevraagde opleidingsniveaus.

In figuur 2.5. is de ontwikkeling van het aantal vacatures weergegeven, onderscheiden naar opleidingsniveau.

Figuur 2.5. Vacatures naar opleidingsniveau: 1980-1984



Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze figuur blijkt, dat de vacature-ontwikkelingen, onderscheiden naar opleidingsniveau, globaal genomen dezelfde karakteristieken vertonen: een daling tot 1982, een stijging daarna. Voor het lager beroepsonderwijs heeft het omslagpunt zich pas in de loop van 1984 voorgedaan. Opvallend is verder dat alleen voor hoger onderwijs het niveau van de vacatures in september 1984 boven dat van oktober 1980 lag. De vacaturevraag naar hoger opgeleiden had zich dus eind 1984 al duidelijk hersteld. In termen van aandelen in de vacatures is het belang van de hoger opgeleiden duidelijk toegenomen zoals is weergegeven in tabel 2.3.

Tabel 2.3. Vacatures naar opleidingsniveau

	<u>Aantal (x 1.000)</u>		<u>Aandeel (in %)</u>	
	<u>oktober 1980</u>	<u>september 1984</u>	<u>oktober 1980</u>	<u>september 1984</u>
Hoger onderwijs	7,1	8,0	13,6	23,3
Algemeen vormend onderwijs	7,8	5,3	15,0	15,5
Middelbaar be- roepsonderwijs	12,8	9,8	24,6	28,6
Lager beroeps- onderwijs	17,0	7,8	32,6	22,7
Basisonderwijs	7,4	3,4	14,2	9,9
<u>Totaal</u>	<u>52,1</u>	<u>34,3</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze tabel blijkt, dat het aandeel van de hoger opgeleiden in de vacature-vraag in de periode 1980-1984 is toegenomen met ongeveer 10%-punt: bijna 1 op de 4 vacatures had betrekking op een hoger opgeleide. Ook het aandeel van de vacatures voor opgeleiden in het middelbaar beroepsonderwijs is toegenomen.

Zojuist is geconstateerd dat momenteel, begin 1986, de totale vacature-vraag weer op het niveau van 1980 ligt. Voor hoger opgeleiden was dit al eind 1984 het geval. De vraag is nu of ook in 1985 de vacatures voor hoger opgeleiden sterk in aantal zijn toegenomen of dat de toename vooral betrekking had op die van lager en middelbaar opgeleiden.

In dit laatste geval zou de vraag naar hoger opgeleiden zich alleen eerder hebben hersteld en zou het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden slechts tijdelijk hoger zijn geweest. Dit lijkt evenwel niet het geval te zijn. Er zijn sterke aanwijzingen dat ook in 1985 de vraag naar hoger opgeleiden sterk is toegenomen.

Een beeld van de recente ontwikkeling van het aantal vacatures voor hoger opgeleiden kan worden verkregen door de advertentie-ontwikkeling voor hoger personeel als indicator te gebruiken. Zoals uit figuur 2.6. blijkt, komen beide ontwikkelingen in de periode 1980-1984 nagenoeg overeen.

Figuur 2.6. Advertenties voor hoger personeel en vacatures voor hoger opgeleiden: 1980-1985 (indices 1980-2 = 100)

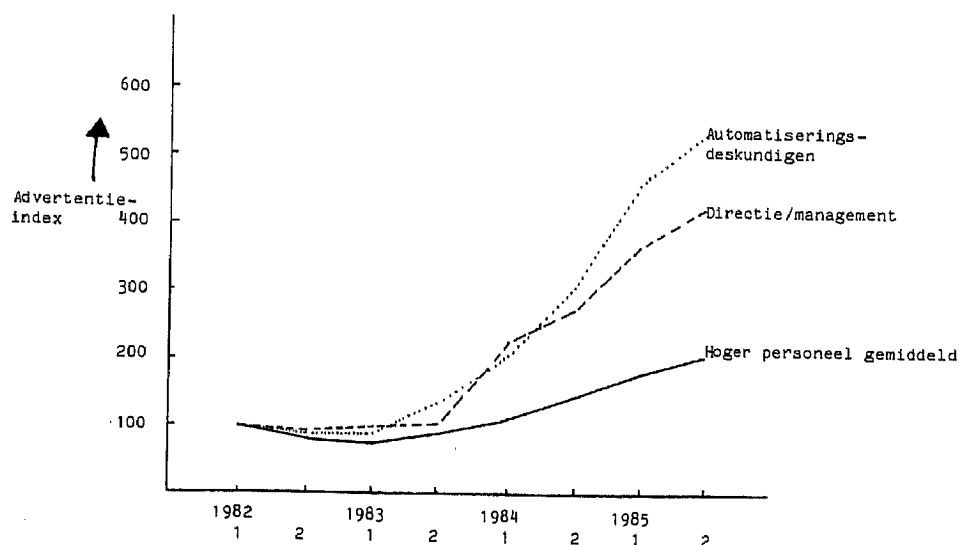


Bron: - C.B.S. vacature-enquêtes  
- Intermediair advertentie-index

Uit deze figuur blijkt verder, dat de advertenties voor hoger personeel vanaf 1984 spectaculair zijn toegenomen. In de tweede helft van 1985 lag het aantal advertenties ruim 50% boven dat van de tweede helft van 1980.

Het lijkt dus zo te zijn, dat het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden in de totale vacature-vraag structureel is toegenomen in de afgelopen jaren. De sterke groei van de vraag naar hoger personeel heeft zich vooral voor bepaalde categorieën hoger personeel gemanifesteerd, zoals blijkt uit figuur 2.7.

Figuur 2.7. Advertenties voor een tweetal categorieën hoger personeel:  
1982-1985 (indices 1982-1 = 100)



Bron: Intermediair advertentie-index

Uit deze figuur blijkt, dat vooral de vraag naar automatiseringsdeskundigen en naar personeel op directie/management-niveau sterk is toegenomen. Terwijl de vraag naar hoger personeel gemiddeld in de tweede helft 1985 tweemaal zo groot was als in de eerste helft van 1983, was de vraag naar directie/management viermaal en voor automatiseringsdeskundigen zelfs ruim vijfmaal zo groot geworden.

Aan de sterke toename van de vraag naar hoger personeel ligt ook een deel van de aansluitingsproblematiek tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt ten grondslag. Zoals uit tabel 2.4. blijkt, is de structuur van de werkloosheid duidelijk verschillend van die van de vacatures.

Tabel 2.4. Werkloosheid en vacatures naar opleidingsniveau

	<u>Aantallen (x 1.000)</u>		<u>Aandelen (in %)</u>	
	<u>werklozen</u>	<u>vacatures</u>	<u>werklozen</u>	<u>vacatures</u>
Basisonderwijs	302	3,4	39	10
L.B.O./M.A.V.O.	290	11,2	38	33
M.B.O./H.A.V.O./V.W.O.	114	11,7	15	34
H.B.O./kandidaats	50	6,1	6	18
Universiteit	17	1,9	2	5
<u>Totaal</u>	<u>773</u>	<u>34,3</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Bron: - Ministerie van Sociale Zaken (werkloosheid april 1985)  
- C.B.S. vacature-enquête (vacatures 30 september 1984)

Uit deze tabel blijkt, dat 10% van de vacatures in september 1984 betrekking had op mensen met basisonderwijs, terwijl 40% van de werklozen in april 1985 tot deze categorie behoorde. Daarentegen had 23% van de vacatures betrekking op hoger opgeleiden en bedroeg het aandeel van de hoger opgeleiden in de werkloosheid slechts 8%. De werklozen hebben dus gemiddeld genomen een aanzienlijk lager scholingsniveau dan voor de gemiddelde vacature vereist is. Hierbij dient evenwel in aanmerking te worden genomen, dat het aantal werklozen op elk van de opleidingsniveaus aanzienlijk groter is dan het aantal vacatures.

#### 2.4. Conclusies

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren tachtig kunnen als volgt worden geresumeerd: de werkloosheid nam bijzonder snel toe van een niveau van ongeveer 250.000 in 1980 naar ruim 800.000 personen in 1984. Het eerste jaar waarin de werkloosheid weer iets daalde was 1985. Het aantal vacatures nam vanaf 1983 weer toe. De situatie in het begin van 1986 lijkt, wat het aantal vacatures betreft, vergelijkbaar te zijn met die in 1980, toen de sterke stijging van de werkloosheid nog moest plaatsvinden.

Gemiddeld genomen hebben werklozen een lager opleidingsniveau dan werkenden of dan voor de vervulling van de gemiddelde vacature vereist is. Voor hoger opgeleiden had de vraag zich al in 1984 hersteld, waarna nog een verdere groei plaatsvond.

Vooral de vraag naar automatiseringsdeskundigen en naar personeel voor directie/management-functies is sterk toegenomen. Het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden in het totale vacaturebestand lijkt daarmee structureel op een hoger niveau te zijn gekomen. Voor een deel ligt hierin wellicht een verklaring voor de aansluitingsproblematiek tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Tevens is evenwel van belang te constateren dat het aantal werklozen met een hogere opleiding nog steeds vele malen groter is dan het aantal vacatures waarvoor een hogere opleiding vereist is.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 2

1. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Werk voor allen; 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1985, bladzijde 13.
2. Daar waar in dit hoofdstuk arbeidsmarktgegevens worden gehanteerd met als bron "Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid", is gebruik gemaakt van de Rapportage Arbeidsmarkt 1985, hier en daar geactualiseerd met De arbeidsmarkt in december 1985.
3. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rapportage Arbeidsmarkt 1985; 's-Gravenhage, 1985, bladzijden 28/29. Tot administratieve uitschrijvingen worden uitschrijvingen gerekend vanwege verhuizing naar een ander arbeidsbureau/rayon (ruim 30.000 in 1984) en als gevolg van het ten onrechte laten verlopen van het inschrijvingsbewijs (75.000 in 1984).
4. R. van Opstal, J. Theeuwes, Jeugdige werklozen en hun kans op een baan; O.S.A.-werkdokument nr. W.14, 's-Gravenhage, 1985.

### 3. INDICATIES OMTRENT KNELPUNTEN IN DE PERSONEELSVORZIENING

#### 3.1. Inleiding

Onderzoek naar knelpunten op de arbeidsmarkt in het algemeen en in de personeelsvoorziening in het bijzonder, heeft veelal een partieel karakter doordat het slechts betrekking heeft op een bepaalde bedrijfstak, een bepaald type bedrijven of een bepaalde regio of omdat bijvoorbeeld wervingskanalen centraal staan en knelpunten een ondergeschikte plaats innemen. Voor zover onderzoek betrekking heeft op knelpunten in de personeelsvoorziening doet zich dan nog het probleem voor dat de resultaten veelal moeilijk vergelijkbaar zijn door verschillen in specificatie van het onderzoeksmateriaal of door een andere vraagstelling.

Voor het constateren van knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen verschillende criteria worden gehanteerd. Als knelpunten kunnen gelden:

- vacatures die worden beschouwd als moeilijk vervulbaar;
- vacatures die langer dan 3 maanden openstaan;
- vacatures die door het niet vervuld zijn een stagnatie in de produktie veroorzaken.

Het al dan niet "moeilijk vervulbaar" zijn van een vacature, is een subjectief criterium, waarbij veel aan de inschatting van de werkgever wordt overgelaten. Toch kan aan dit criterium niet worden voorbijgegaan. Veel onderzoeksmateriaal is op dit criterium gebaseerd. Bovendien mag verwacht worden dat gedragsreacties van werkgevers eerst ontstaan indien zij knelpunten in de personeelsvoorziening als zodanig onderkennen. Indien gedragsreacties worden onderzocht is het "moeilijk vervulbaar" zijn van een vacature juist een goed uitgangscriterium.

De lengte van de openstaande duur is in principe een objectief criterium, maar kan niet uniform op alle vacatures worden toegepast. Voor sommige vacatures, bijvoorbeeld voor hoger opgeleiden of management-functies, is een openstaande duur van enkele maanden niet ongebruikelijk. Andere vacatures daarentegen worden veelal binnen enkele weken vervuld.



Het criterium van 3 maanden is daarom niet zonder meer in elke situatie toepasbaar. Wel kan met enige voorzichtigheid worden gesteld dat vacatures die korter dan 3 maanden openstaan moeilijk als knelpunt kunnen worden aangemerkt.

Het criterium waarbij een relatie wordt gelegd met eventuele stagnaties in de produktie is eveneens subjectief. Een interpretatiemoeilijkheid is hier dat dit vooral een rol kan spelen bij korte termijn fluctuaties in de produktie waarvoor geen oplossing kan worden gevonden binnen het eigen personeelsbestand van een onderneming. Het betreffende criterium wordt bovendien weinig toegepast.

In de hiernavolgende paragrafen van hoofdstuk 3 worden de resultaten van enkele enquêtes bij ondernemingen gepresenteerd en geanalyseerd. Achtereenvolgens komen hierbij aan de orde: de C.B.S. vacature-enquêtes, de ERBO-enquête, de K.N.O.V.-enquête, de werkbiedersenquêtes van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de N.I.B.-ondernemerspeiling van 1986. In de slotparagraaf wordt op basis hiervan een samenvattend beeld gegeven van de knelpunten in de personeelsvoorziening, waarbij indicaties en contra-indicaties de revue passeren. Tevens worden enkele conclusies getrokken.

### 3.2. De C.B.S. vacature-enquêtes

Het C.B.S. heeft de in de periode 1976-1984 jaarlijks een onderzoek ingesteld naar vacatures bij particuliere bedrijven en instellingen. De enquêtes hebben geen betrekking op land- en tuinbouwbedrijven (in 1984 daarentegen wel), sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven, de Overheid en het onderwijs.

In de enquêtes van oktober 1976, 1977, 1978 en januari 1980 is alleen gevraagd naar knelpunten die zich bij de werving van personeel voordeden, dat wil zeggen naar moeilijk vervulbare vacatures. In de enquêtes van oktober 1980, 1981, 1982, 1983 en september 1984 was de vraagstelling gericht op alle vacatures (zie bijlage 1). Wel is nog een vraag toegevoegd of men de opgegeven vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwde. De omschrijving van "moeilijk vervulbaar" is echter eveneens veranderd in 1980. Het C.B.S. zelf vergelijkt gegevens uit de periode 1976-1980 niet met die uit de periode 1980-1984. In de C.B.S. vacature-enquêtes worden veel bedrijven ondervraagd. De enquête van september 1984 had bijvoorbeeld betrekking op bijna 20.000 bedrijven. De enquête-resultaten zijn opgehoogd naar landelijk niveau. Algemene gegevens omtrent de ontwikkeling van het aantal vacatures zijn weergegeven in tabel 3.1.

Tabel 3.1. Algemene gegevens met betrekking tot vacatures: 1977-1984

	<u>Ondernemingen</u>	<u>Totaal</u>	<u>Moeilijk</u>	<u>Moeilijk</u>	<u>Vacatures</u>	<u>Vacatures</u>
	<u>met vacatures</u>	<u>vacatu-</u>	<u>vervul-</u>	<u>vervul-</u>	<u>langer dan</u>	<u>voor</u>
	<u>(% van het</u>	<u>res</u>	<u>bare</u>	<u>bare</u>	<u>3 maanden</u>	<u>school-</u>
	<u>totaal onder-</u>	<u>(x 1000)</u>	<u>vacatures</u>	<u>vacatures</u>	<u>open (% van</u>	<u>verlaters</u>
	<u>nemingen)</u>		<u>(x 1000)</u>	<u>(% van het</u>	<u>totaal)</u>	<u>het</u>
				<u>totaal)</u>		<u>totaal)</u>
Oktober 1977			92,3			
Oktober 1978			86,0			
Januari 1980			90,4			
Oktober 1980	6,1	52,1	27,4	53	40	21
Oktober 1981	3,8	26,8	10,4	36	27	15
Oktober 1982	3,1	17,6	4,8	27	17	27
Oktober 1983	3,7	23,6	7,3	31	15	31
Sept. 1984	5,0	34,6	12,1	35	15	27

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze tabel blijkt, dat in de periode 1980-1984 gemiddeld 3-6% van de ondernemingen één of meer vacatures had. In september 1984 was dit 5%. Hierbij dient aantekend te worden dat dit aandeel sterk afhankelijk is van de grootte van de onderneming. Zo had in september 1984 van de ondernemingen met 100 of meer werknemers 43% één of meer vacatures.

Uit tabel 3.1. blijkt verder, dat zowel het aantal vacatures als het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de periode 1980-1982 is gedaald en daarna weer is gestegen. De niveaus van beide grootheden waren in september 1984 nagenoeg gelijk aan die van oktober 1981. Wat betreft de moeilijk vervulbare vacatures blijkt er een aanmerkelijk verschil te bestaan tussen de gegevens van vóór en die van na de revisie van 1980. De gegevens van vóór de revisie worden hier daarom verder buiten beschouwing gelaten.

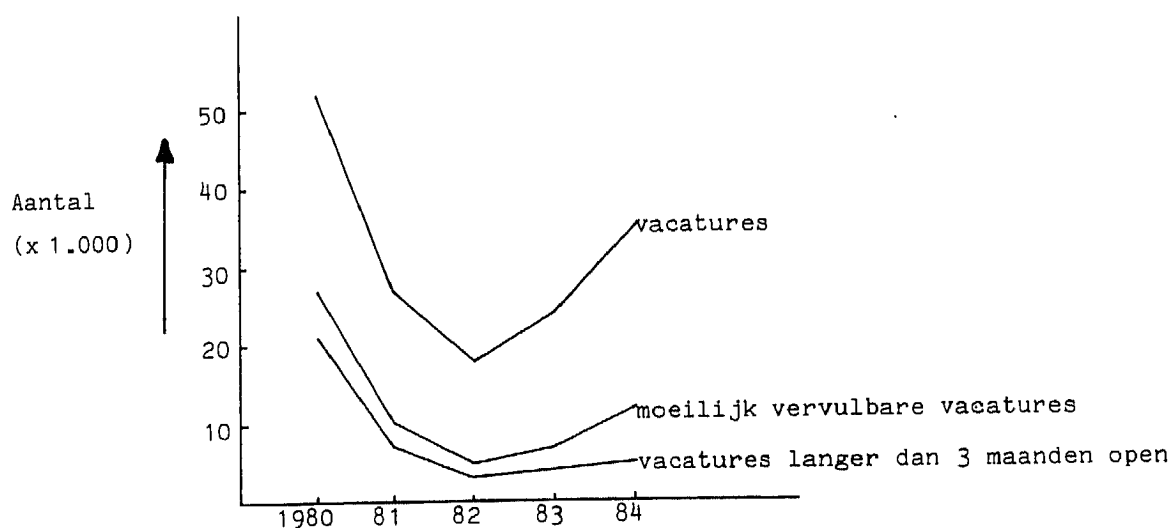
Het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures is in de periode 1981-1984 vrij constant gebleven en bedroeg 25-35% van het totaal aantal vacatures.

Het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn van een vacature wordt, zoals eerder is aangegeven, bepaald door het oordeel van degene die de vacature-enquête heeft ingevuld. Een meer objectief criterium is de zoekperiode, de tijd dat een vacature openstond op het moment van ondervragen. Het aandeel van de vacatures die op het moment van enquêtering langer dan 3 maanden openstond is eveneens gedaald in het begin van de jaren tachtig. Op macro-niveau lijkt een duidelijk verband te bestaan tussen zoektijd en het moeilijk vervulbaar zijn.

Tenslotte is in tabel 3.1. weergegeven welk aandeel van de vacatures betrekking had op schoolverlaters; dit aandeel blijkt te variëren van 15% tot 30%.

In figuur 3.1. zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de vacature-vraag grafisch weergegeven. Hieruit blijkt, dat ook voor moeilijk vervulbare vacatures en vacatures met een openstaande duur van meer dan 3 maanden zich het omslagpunt in de ontwikkeling voordeed in 1983.

Figuur 3.1. Vacatures: 1980-1984 a)



a) Voor 1980-1983 is de peildatum 31 oktober; voor 1984 is dit 30 september

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

De knelpunten in de personeelsvoorziening zijn blijkbaar in de loop van 1983 toegenomen. Het niveau van de knelpunten was in september 1984 echter nog aanzienlijk lager dan in oktober 1980. In september 1984 waren er ruim 12.000 moeilijk vervulbare vacatures en stonden ruim 5.000 vacatures langer dan 3 maanden open. De mediane openstaande duur bedroeg in oktober 1980 ruim 2 maanden en in september 1984 nog geen maand. Met de omvang van de knelpuntenproblematiek viel het dus eind 1984 volgens deze gegevens wel mee.

De aard van de aansluitingsproblematiek op de arbeidsmarkt kan met behulp van de C.B.S. vacature-enquêtes op verschillende manieren inzichtelijk worden gemaakt. In tabel 3.2. is dit weergegeven door de aantallen moeilijk vervulbare vacatures op te splitsen naar economische activiteit, opleidingsniveau, beroepsgroep en provincie. Hierbij wordt de situatie in 1980 vergeleken met die van 1984.

Tabel 3.2. Moeilijk vervulbare vacatures naar economische activiteit, opleidingsniveau, beroepsgroep en provincie (aantallen x 1.000, % van het totaal aantal vacatures)

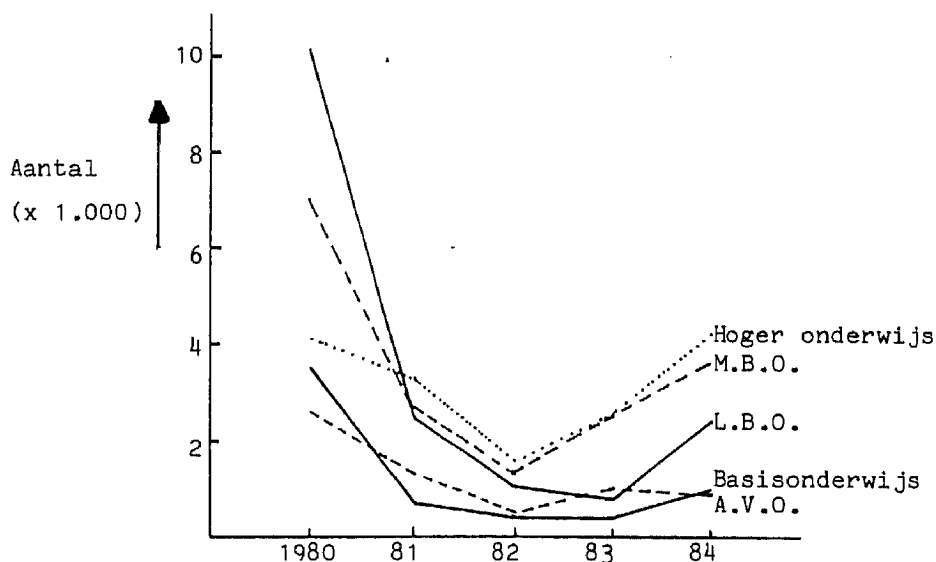
<u>Economische activiteit</u>	<u>Aantal (x 1.000)</u>		<u>Aandeel (%)</u>	
	<u>1980</u>	<u>1984</u>	<u>1980</u>	<u>1984</u>
Metaalnijverheid	5,6	1,9	20	16
Bouwnijverheid	3,5	0,9	13	7
Overig nijverheid	4,1	1,4	15	12
Handel, horeca, reparatie	3,4	2,0	12	17
Banken, verzekeringen, zakelijke diensten	4,3	3,3	16	27
Gezondheidszorg, overige diensten	4,8	1,2	18	10
Overig	<u>1,7</u>	<u>1,4</u>	<u>6</u>	<u>11</u>
<u>Totaal</u>	27,4	12,1	100	100
<u>Opleidingsniveau</u>				
Basisonderwijs	3,5	1,0	13	8
Lager beroepsonderwijs	10,1	2,4	37	20
Middelbaar beroepsonderwijs	7,0	3,6	26	30
Algemeen vormend onderwijs	2,6	1,0	9	8
Hoger onderwijs	<u>4,1</u>	<u>4,1</u>	<u>15</u>	<u>34</u>
<u>Totaal</u>	27,4	12,1	100	100
<u>Beroepsgroep</u>				
Wetenschappelijke e.a. vakspecialisten				
(exclusief artsen, verplegenden e.d.)	3,8	3,0	14	25
Artsen, verplegenden en dergelijke	3,5	0,8	13	7
Metaal- en electrotechnische beroepen	6,3	2,0	23	17
Bouwvakarbeiders	1,8	0,3	7	3
Administratieve functies	2,6	1,2	9	10
Commerciële functies	1,8	1,6	7	13
Overig	<u>7,6</u>	<u>3,2</u>	<u>27</u>	<u>25</u>
<u>Totaal</u>	27,4	12,1	100	100
<u>Provincie</u>				
Zuid-Holland	9,3	3,2	34	26
Noord-Holland	6,2	2,8	23	23
Utrecht	1,6	1,2	6	10
Overig	<u>10,3</u>	<u>4,9</u>	<u>37</u>	<u>41</u>
<u>Totaal</u>	27,4	12,1	100	100

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit tabel 3.2. komt naar voren, dat zich in de periode 1980-1984 een aantal verschuivingen heeft voorgedaan in de verdeling van de moeilijk vervulbare vacatures. Naar economische activiteit is bijvoorbeeld de stijging van het aandeel van de banken, verzekeringen en zakelijke diensten opvallend, van 16% in 1980 naar 27% in 1984. Een andere opvallende verschuiving geldt ten aanzien van de metaal- en bouwnijverheid waar in 1980 1 van de 3 moeilijk vervulbare vacatures te vinden was, tegen 1 van de 4 in 1984. Naar opleidingsniveau is de verschuiving van lager opgeleiden naar hoger opgeleiden opvallend. In 1980 was voor de helft van de moeilijk vervulbare vacatures alleen basisonderwijs of lager beroepsonderwijs nodig, in 1984 gold dat nog van ruim een kwart. Het aandeel van de hoogste opleidingsniveaus in de moeilijk vervulbare vacatures steeg daarentegen van 15% in 1980 naar 34% in 1984. Naar beroepsgroep onderscheiden springt vooral de sterke stijging van het aandeel van de wetenschappelijke en andere vakspecialisten in het oog. Naar provincie is de verdeling van de moeilijk vervulbare vacatures redelijk stabiel: ongeveer 60% van de moeilijk vervulbare vacatures is gelokaliseerd in de Randstad-provincies.

Qua specificatie van de moeilijk vervulbare vacatures is die volgens het opleidingsniveau de meest interessante. De ontwikkeling hiervan is weergegeven in figuur 3.2.

Figuur 3.2. Moeilijk vervulbare vacatures naar opleidingsniveau



Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze figuur blijkt, dat grosso modo de situatie voor de moeilijk vervulbare vacatures dezelfde is als voor de vacatures in het algemeen (zie figuur 2.5.). Opvallend is dat vooral voor het lager beroepsonderwijs de moeilijk vervulbare vacatures sterk zijn teruggelopen: van ruim 10.000 in oktober 1980 naar minder dan 1.000 in oktober 1982 en 1983. In september 1984 bedroeg dit aantal weer 2.500. Voor algemeen vormend onderwijs en basisonderwijs was het aantal vacatures in september 1984 nog gering. Voor hoger onderwijs geldt dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures in september 1984 ongeveer even groot was als in oktober 1980.

Een andere manier om de aansluitingsproblematiek op de arbeidsmarkt inzichtelijker te maken is weergegeven in tabel 3.3. Hierin zijn de moeilijk vervulbare vacatures als aandeel van het aantal vacatures in de betreffende categorie weergegeven.

Tabel 3.3. Moeilijk vervulbare vacatures per categorie: 1980 en 1984 (in % van het totaal aantal vacatures)

	<u>1980</u>	<u>1984</u>
<u>Opleidingsniveau</u>		
Basisonderwijs	47	29
Algemeen vormend - lager	33	18
Lager beroepsonderwijs	55	31
Algemeen vormend - middelbaar	33	16
Middelbaar beroepsonderwijs	55	37
Hoger beroepsonderwijs	57	51
Universitair onderwijs	<u>60</u>	<u>58</u>
<u>Totaal</u>	53	35
<u>Beroepsgroep</u>		
Wetenschappelijke en andere vakspecialisten	53	42
waarvan artsen, verplegenden en verwante vakspecialisten	55	27
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	50	55
Administratieve functies	34	21
Commerciële functies	46	42
Dienstverlenende functies	27	21
Overige beroepen	66	35
waarvan metaal- en electrotechnische beroepen metselaars, timmerlieden e.a. bouwvak- arbeiders	70 <u>72</u>	44 <u>23</u>
<u>Totaal</u>	53	35
<u>Provincie</u>		
Groningen	54	38
Friesland	56	38
Drenthe	40	13
Overijssel	46	29
Gelderland (inclusief Z.IJ.P.)	51	28
Utrecht	48	40
Noord-Holland	55	36
Zuid-Holland	57	38
Zeeland	63	43
Noord-Brabant	42	33
Limburg	<u>46</u>	<u>40</u>
<u>Totaal</u>	53	35

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes



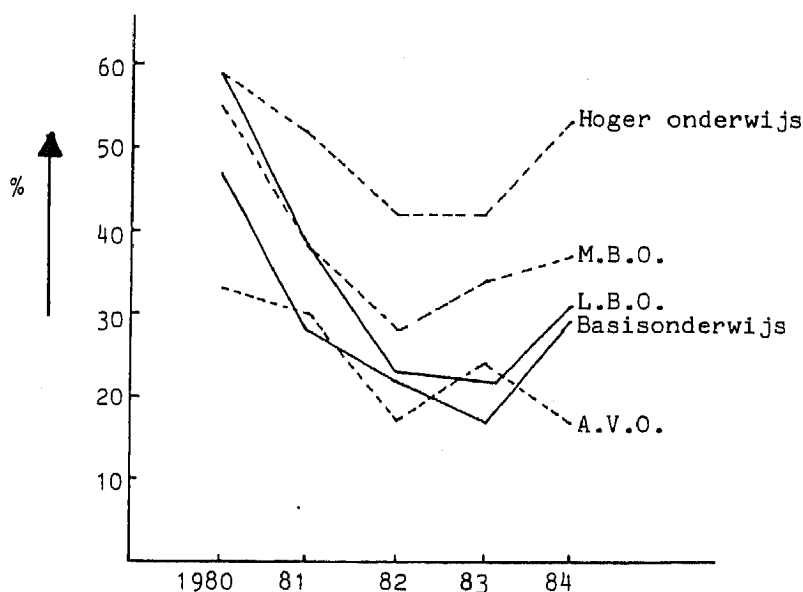
Uit tabel 3.3. blijkt, dat naar opleidingsniveau zich de grootste knelpunten voordoen op het hoogste niveau; hierop is het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures in de betreffende vacatures groter dan gemiddeld. Met name voor 1984 is dit verschil groot: van de vacatures is gemiddeld 1 op de 3 moeilijk vervulbaar, voor de hoogste opleidingsniveaus is dit ruim 1 op de 2.

Ook naar beroepsgroep onderscheiden doen zich duidelijke verschillen voor, zo blijkt uit tabel 3.3. De problemen in de vacaturevervulling zijn duidelijk het grootst voor de beleidvoerende en hogere leidinggevende functies, waarvoor in september 1984 55% moeilijk vervulbaar was. Opvallend zijn verder de sterk verminderde knelpunten voor de metaal- en electrotechnische beroepen, alsmede voor de bouwvakarbeiders.

Naar provincie onderscheiden zijn er weinig echte uitschieters. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat in de Randstad-provincies van een bijzondere knelpuntenproblematiek geen sprake lijkt te zijn.

In figuur 3.3. is de ontwikkeling van de intensiteit van de knelpuntenproblematiek onderscheiden naar opleidingsniveau weergegeven.

Figuur 3.3. Moeilijk vervulbare vacatures als aandeel in de vacatures (in %)



Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze figuur blijkt, dat de knelpuntenproblematiek zich vooral manifesteert voor vacatures waarvoor hoger onderwijs vereist is; ongeveer 60% van deze vacatures was in september 1984 moeilijk vervulbaar, een aandeel waarvan ook in oktober 1980 sprake was. Voor de overige opleidingsniveaus lag dit aandeel in september 1984 nog aanzienlijk onder dat van oktober 1980.

Het is aannemelijk, dat er een verband bestaat tussen de ontwikkeling van het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures en dat van het aantal openstaande vacatures. Voor hoger onderwijs was bijvoorbeeld niet alleen de vacature-vraag in september 1984 weer op het niveau van oktober 1980, maar ook het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures. Met het aantrekken van de vraag naar arbeid c.q. het toenemen van het aantal vacatures nemen blijkbaar ook de knelpunten in de personeelsvoorziening toe.

De ontwikkeling van de knelpunten volgens het openstaande durcriterium is weergegeven in tabel 3.4.

Tabel 3.4. Vacatures die al langer dan 3 maanden openstaan (in % van het totaal  
aantal vacatures per categorie)

	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>
<u>Economische activiteit</u>					
Metaalnijverheid	68	46	23	13	16
Overige nijverheid, exclusief bouw	40	22	19	14	13
Bouwnijverheid en -installatiebedrijven	61	37	9	11	7
Handel, horeca, reparatiebedrijven	25	25	17	30	17
Transport-, opslag-, communicatiebedrijven	36	23	5	30	8
Banken, verzekeringen, zakelijke diensten	30	30	20	13	25
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienst- verlening	32	17	15	11	10
Overige activiteiten	30	11	25	14	13
<u>Beroepsgroep</u>					
Wetenschappelijke e.a. vakspecialisten	36	25	22	15	19
waarvan artsen, verplegenden en verwante vakspecialisten	42	19	21	14	13
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	32	29	23	26	24
Administratieve functies	20	18	10	5	12
Commerciële functies	24	29	20	38	26
Dienstverlenende functies	29	17	15	14	9
Overige beroepen	57	39	15	10	11
waarvan metaal- en electrotechnische beroepen	67	54	19	12	11
<u>Totaal</u>	40	27	17	15	15

Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

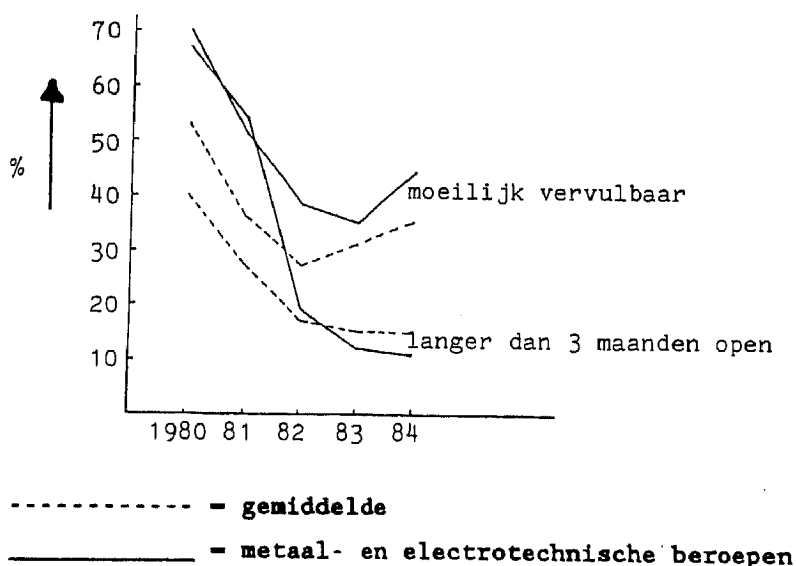
In deze tabel is aangegeven welk gedeelte van de vacatures op het moment van enquêtering langer dan 3 maanden openstond.

Naar economische activiteit onderscheiden is de zoekperiode duidelijk het langst voor de banken, verzekeringen en zakelijke diensten. Hiervoor was in september 1984 1 op de 4 vacatures na 3 maanden nog niet vervuld. Voor de metaal- en de bouwnijverheid geldt dat de aansluitingsproblemen in de loop van de periode sterk zijn verminderd, van ver boven de gemiddelde zoektijd naar ongeveer de gemiddelde zoektijd.

In relatieve zin zijn de problemen toegenomen voor de wetenschappelijke en andere vakspecialisten alsmede voor de beleidvoerende en hogere leidinggevende functies en de commerciële functies. Wat betreft deze laatste functies is de zoekperiode het langst. Toch is nog voor 3 van de 4 vacatures voor deze functies de zoektijd korter dan 3 maanden. Helaas is volgens het openstaande duurcriterium door het C.B.S. geen opsplitsing gemaakt naar opleidingsniveau.

Een probleem bij het aangeven van de aard en de omvang van de knelpuntenproblematiek is dat onderzoeksresultaten uiteenlopen. Het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn van een vacature is een criterium, dat niet altijd ondersteund wordt door bijvoorbeeld het "openstaande duurcriterium". Een voorbeeld hiervan wordt weergegeven in figuur 3.4.

Figuur 3.4. Moeilijk vervulbare vacatures en vacatures die langer dan 3 maanden openstaan als aandeel in alle vacatures (in %)



Bron: C.B.S. vacature-enquêtes

Uit deze figuur blijkt, dat tussen het criterium "moeilijk vervulbaar" en "langer dan 3 maanden open" gemiddeld genomen een redelijk verband bestaat. Voor de metaal- en electrotechnische beroepen geldt dit alleen voor oktober 1980 en 1981. In oktober 1980 was bijna 70% van de vacatures voor deze beroepen zowel moeilijk vervulbaar als langer dan 3 maanden openstaand. In de daaropvolgende jaren heeft het objectieve criterium een duidelijk lagere score. In september 1984 is 45% van de vacatures voor metaal- en electrotechnische beroepen moeilijk vervulbaar, terwijl nog slechts ruim 10% langer dan 3 maanden openstaat.

Gesignaleerde knelpunten volgens het "moeilijk vervulbaar" criterium zijn blijkbaar voor een deel toe te schrijven aan "beeldvorming" bij werkgevers: conclusies op basis van genoemd subjectieve criterium worden niet altijd ondersteund door die op basis van meer objectieve criteria.

In 1985 is door het C.B.S. geen vacature-enquête gehouden in de verwachting dat er een verplichte vacatureregistratie zou worden ingesteld. Inmiddels is van een dergelijke verplichting geen sprake meer. In januari 1986 is door het C.B.S. opnieuw een vacature-enquête gehouden. De resultaten hiervan zullen naar verwachting eerst over enkele maanden beschikbaar komen.

### 3.3. De ERBO-enquête

De Enquête Regionale Bedrijfsontwikkeling (ERBO) is in de periode september-november 1985 gehouden bij bijna 48.000 bedrijven (1). In deze enquête is een aantal vragen opgenomen over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (zie bijlage 2). De vraagstelling was gericht op bedrijven die in 1985 nieuw personeel in dienst hadden genomen en had betrekking op één vacature per bedrijf, namelijk op de vacature die voor het betreffende bedrijf de meeste problemen opleverde als gevolg van de gestelde opleidingseisen. Deze vacature kon door de werkgever concreet worden omschreven, waarbij tevens werd gevraagd of de op de vacature aangetrokken persoon bepaalde onderdelen in de opleiding miste.

In totaal bleek dat 22% van de ondervraagde bedrijven in de loop van 1985 nieuw personeel had aangetrokken. Van de ondervraagde bedrijven bleek 5% problemen te hebben gehad met vervulling van één of meer vacatures als gevolg van opleidingseisen. Aan de bedrijven is gevraagd de vacature die de meeste problemen gaf, in te delen naar niveau, aard en gestelde opleidingseisen. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 3.5.

Tabel 3.5. Functies met de meeste problemen in de vacature-vervulling als gevolg van opleidingseisen (in % van het aantal bedrijven met probleemvacatures)

<u>Naar functieniveau</u>		<u>Naar aard van de functie</u>		<u>Naar gestelde opleidingseisen</u>	
Hoger kader	10	Management	4	Algemeen vormend onderwijs	1
Midden kader	31	Productie-technisch	45	Lager beroepsonderwijs	2
Lager kader	20	Technisch/commercieel	15	Leerlingwezen	
Lager personeel	39	Automatisering	5	Middelbaar beroepsonderwijs	2
		In-/verkoop	16	Hoger beroepsonderwijs	1
		Administratief financieel	7	Wetenschappelijk onderwijs	
		Overig	8		
	100		100		100

Bron: ERBO-enquête 1985

Uit deze tabel blijkt, dat de meest problematische functies bij bijna 60% van de bedrijven op lager kader/lager personeel betrekking had; naar aard van functie heeft deze bij 45% van de bedrijven betrekking op productie-technisch personeel en naar gestelde opleidingseisen heeft dit bij bijna 60% van de bedrijven betrekking op personeel met algemeen vormend en lager beroepsonderwijs of een opleiding in het leerlingwezen.

De resultaten van de ERBO-enquête zijn moeilijk vergelijkbaar met die van C.B.S. vacature-enquêtes. De belangrijkste verschillen zijn:

<u>ERBO-enquête</u>	<u>C.B.S. vacature-enquête</u>
1. vervulde vacature gedurende een bepaalde periode	onvervulde vacature op een bepaald tijdstip
2. probleemvacatures als gevolg van opleidingseisen	moeilijk vervulbare vacatures
3. basis = de meest problematische vacature	basis = alle moeilijk vervulbare vacatures

Indien desondanks de resultaten van beide vacatures worden vergeleken, lopen de resultaten nogal uiteen met name wat betreft de gestelde opleidingseisen (zie ook tabel 3.2.). In de ERBO-enquête ligt het accent van de problematiek bij het lager en middelbaar beroepsonderwijs: 38% van de bedrijven heeft de meeste problemen met functies op L.B.O.-niveau. De C.B.S. vacature-enquête van 1984 lokaliseert slechts 20% van de moeilijk vervulbare vacatures op dit niveau. In de C.B.S. vacature-enquête ligt een sterk accent op problemen met vacatures op hoger niveau: 34% van de moeilijk vervulbare vacatures ligt op dit niveau. In de ERBO-enquête heeft slechts 14% van de bedrijven de meeste problemen op dit niveau.

De uitkomsten van de ERBO-enquête laten zich moeilijk interpreteren, niet alleen door de gekozen ingang "meest problematische vacature", maar ook door de koppeling met opleidingseisen. Waarschijnlijk heeft dit bij de beantwoording problemen gegeven. Zo is het opvallend dat bij de beantwoording de meest geuite klachten over de (meest) problematische vacatures gaan over onvoldoende praktische kennis en vakbekwaamheid alsmede onvoldoende klantgerichtheid van de aangesproken persoon. Dit zijn echter eerder karakteristieken die betrekking hebben op ervaring dan op opleiding. Waarschijnlijk dienen de resultaten dan ook in deze zin geïnterpreteerd te worden: problemen met opleidingseisen zijn in feite problemen vanwege onvoldoende of niet specifieke werkervaring.

#### 3.4. De K.N.O.V.-enquête

In 1985 is in opdracht van het K.N.O.V. een telefonische enquête gehouden onder 469 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf (5-100 werknemers) naar moeilijk vervulbare vacatures (2).

Het onderzoek was gericht op ondernemingen in de sectoren metaal, detailhandel en zakelijke dienstverlening en had betrekking op 3 typen vacatures: administratief, commercieel, technisch/productie-personeel (zie bijlage 3). Hierbij werd een onderscheid gemaakt naar 3 niveaus:

- hoger personeel/hoger geschoold
- middenkader/geschoold/vakbekwaam
- lager personeel/ongeschoold

De vraagstelling had betrekking op vacatures in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van ondervraging. Hierbij is met andere woorden geen onderscheid gemaakt tussen vacatures die waren vervuld in de betreffende periode en vacatures die op het tijdstip van ondervraging nog openstonden.

Een vergelijking met de uitkomsten van de C.B.S. vacature-enquêtes (openstaande vacatures) of bijvoorbeeld de ERBO-enquête (vervulde vacatures) is hierdoor niet eenvoudig. Op basis van de enquêteresultaten zijn gegevens door ophoging op sectorniveau gebracht. In totaal bleken dan in de onderzochte bedrijven ruim 23.000 vacatures te hebben bestaan of nog steeds te bestaan. Het aandeel van volgens de ondervraagden als moeilijk vervulbaar te classificeren vacatures bedroeg gemiddeld 25% hetgeen op sectorniveau een totaal aantal betekent van bijna 6.000.

Het grote probleem met de K.N.O.V.-enquête is dat de opgehoogde resultaten door de vermenging van vervulde en nog openstaande vacatures moeilijk interpreteerbaar zijn. Het aantal van 23.000 vacatures bestaat voor een deel uit vervuld en voor een kleiner deel uit nog openstaande vacatures. Bij bijvoorbeeld de gemiddelde openstaande duur van 2 maanden betekent dit, dat er gemiddeld in betreffende sectoren van het M.K.B. minder dan 4.000 vacatures openstonden waarvan 1.000 moeilijk vervulbare. Ophoging van de resultaten is bovendien discutabel aangezien de steekproef van 469 bedrijven beperkt was tot slechts 3 sectoren en de vacatures tot slechts 3 typen.

Enkele resultaten van de K.N.O.V.-enquête zijn weergegeven in tabel 3.6.



Tabel 3.6. Vacatures in een drietal sectoren van het midden- en kleinbedrijf  
(5-100 werknemers): september 1984-september 1985

<u>Sector</u>	<u>Bedrijven met vaca- tures (in % totaal aantal bedrijven)</u>	<u>Aantal vacatures per bedrijf met vacatures</u>	<u>Moeilijk vervul- bare vacatures (in % totaal aantal vacatures)</u>
Metaal	72	3,3	32
Detailhandel	54	2,6	21
Zakelijke diensten	68	2,3	31
<u>Gemiddeld</u>	<u>59</u>	<u>2,6</u>	<u>25</u>
C.B.S. 30 september 1984;bedrijven 10-99 werknemers	10,5	2,5	37

Bron: - K.N.O.V.-enquête september 1985  
- C.B.S. vacature-enquête 30 september 1984

Uit deze tabel blijkt, dat gemiddeld ongeveer 60% van de ondervraagde bedrijven in de periode september 1984-september 1985 een vacature had. In de C.B.S. vacature-enquête had van de bedrijven van 10-99 werknemers per 30 september 1984 slechts 10,5% een vacature. In de K.N.O.V.-enquête bedroeg het aantal vacatures per bedrijf met een vacature 2,5 en het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures 25%. Naar sector onderscheiden was zowel het aantal vacatures per bedrijf als het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures het grootst in de metaal.

Gegevens omtrent het niveau van de moeilijk vervulbare vacatures zoals gemeten in de K.N.O.V.-enquête zijn weergegeven in tabel 3.7.

Tabel 3.7. Het niveau van moeilijk vervulbare vacatures voor enkele categorieën personeel in het midden- en kleinbedrijf: oktober 1985 (in % van het totaal aantal bedrijven) a)

	<u>Administratief</u>	<u>Commercieel</u>	<u>Technisch</u>
Hoger geschoold	26	10	18
Midden kader/vakbekwaam	63	79	81
Lager/ongeschoold	--	18	5
Geen opgave	12	--	--
	<hr/> 101	<hr/> 107	<hr/> 104

a) Aangezien de betreffende vraag door een bedrijf op meer dan één plaats ingevuld kon worden, kan het totaal meer dan 100% bedragen

Bron: K.N.O.V.-enquête

Uit deze tabel blijkt, dat de probleemvacatures vooral op het middenkader trekking hebben. Ter vergelijking: in de C.B.S. vacature-enquête van september 1984 werd 34% van de moeilijk vervulbare vacatures toegeschreven aan hoger geschoolden.

### 3.5. De Sozawe werkbiedersenquêtes

In 1984 en 1985 zijn in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Welzijn (Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening) een tweetal zogenaamde werkbiedersenquêtes gehouden, enquêtes naar de wensen en gedragingen van de "werkbiedende partij op de arbeidsmarkt" (3, 4). De vraagstelling in de enquêtes was gericht op externe vacatures, de wensen van bedrijven en instellingen ten aanzien van de wijze waarop wervingskanalen zouden moeten functioneren, de wijzen waarop de bedrijven en instellingen in hun vacatures trachten te voorzien, het resultaat van deze handelwijzen en tenslotte een beoordeling van het eindresultaat.

De werkbiedersenquêtes waren dus vooral gericht op het wervingsgedrag van ondernemingen. Toch kan een aantal van de gestelde vragen worden benut om na te gaan of en in welke mate zich knelpunten in de vacaturevervulling hebben voorgedaan (zie bijlage 4).

In de periode juni/juli 1984 zijn 573 bedrijven en instellingen schriftelijk ondervraagd, in mei waren dat 597 bedrijven en instellingen. Van deze ondernemingen was bekend dat daar in de zes maanden die aan het vraaggesprek vooraf gingen tenminste één vacature was vervuld (5). Over de laatst vervulde vacature werd vervolgens een groot aantal vragen gesteld.

In tabel 3.8. is weergegeven welke opleidings- en werkervaringseisen gesteld waren ten aanzien van de laatst vervulde vacatures in de betreffende bedrijven.

Tabel 3.8. Vereiste opleiding en werkervaring ten aanzien van vacatures (in % van het totaal)

<u>Vereiste opleiding</u>	<u>juni/juli 1984</u>	<u>mei 1985</u>	<u>C.B.S. 30 september 1984</u>
Basisonderwijs	5	6	10
L.B.O.	22	30	23
M.A.V.O.	24	15	10
M.B.O.	21	21	29
H.A.V.O./V.W.O.	11	10	5
H.B.O./Universitair	17	18	23
	—	—	—
<u>Totaal</u>	100%	100%	100%
<u>Vereiste ervaring</u>			
Algemeen	19	11	
Specifiek	48	58	
	—	—	
Ervaring vereist	67	69	73
Geen ervaring vereist	33	31	27
	—	—	—
<u>Totaal</u>	100%	100%	100%

Bron: - Sozawe-werkbiedersenquêtes 1984 en 1985  
- C.B.S. vacature-enquête 30 september 1984

Wanneer de bevraagde vacatures in beide werkbiedersenquêtes worden vergeleken naar vereiste opleiding, dan is de verschuiving tussen L.B.O. en M.A.V.O. opvallend.

Het aandeel van de vacatures met L.B.O. als vereiste opleiding is sterk toegenomen, dat van de M.A.V.O.-vacatures is sterk afgenomen. Alleen op basis van tabel 3.8. is niet vast te stellen of hieraan een ontwikkeling dan wel een statistisch artefact ten grondslag ligt. Wellicht dat nadere analyses hierover uitsluitsel kunnen geven (de werkbiedersenquête heeft ten dele een panel-karakter; 262 bedrijven hebben zowel in 1984 als 1985 een vragenlijst ingevuld). Opvallend is tevens dat de gegevens gespecificeerd naar opleidingsniveau sterk afwijken van die uit de C.B.S. vacature-enquête van september 1984. Voor een deel valt dit toe te schrijven aan het feit dat de werkbiedersenquête vervulde vacatures registreert en de vacature-enquête openstaande vacatures. Dit verschil kan evenwel niet de uiteenlopende resultaten volledig verklaren; in de werkbiedersenquêtes zijn de algemeen vormende opleidingen over- en die van de middelbare beroeps- en hogere opleidingen ondervertegenwoordigd.

Qua vereiste ervaring verschillen de uitkomsten van de werkbiedersenquêtes nauwelijks van de C.B.S. vacature-enquête: voor 2 van de 3 vacatures is ervaring vereist. Een opvallende uitkomst is dat algemene werkervaring slechts een geringe rol speelt en dat specifieke werkervaring voor bijna 60% van de vacatures is vereist.

Een groot probleem met de werkbiedersenquête is de vergelijkbaarheid met de uitkomsten van andere enquêtes en het inschatten van de afwijking in de resultaten die ontstaat doordat slechts naar de laatst vervulde vacature wordt doorgevraagd. Gemiddeld hadden de ondervraagde bedrijven 3,5 à 4 vacatures. Over de vacatures die niet het laatst zijn vervuld is betrekkelijk weinig bekend. De laatst vervulde vacatures kunnen dus qua karakteristieken moeilijk worden vergeleken met het totale vervulde vacaturebestand van de ondervraagde bedrijven. Wellicht dat het verschil tussen laatst vervulde en gemiddelde vacatures ook verklaart waarom in de werkbiedersenquête betrekkelijk weinig problemen met de vacaturevervulling wordenesignaleerd, zoals blijkt uit tabel 3.9.

Tabel 3.9. Problemen met vacaturevervulling (in % van het totaal aantal bedrijven)

Moeite met vacaturevervulling in vergelijking met enkele jaren geleden

	<u>Meer</u>	<u>Minder</u>	<u>Geen verschil</u>	<u>Weet niet</u>	
Juni/juli 1984	16	36	36	12	100%
Mei 1985	27	34	39	--	100%

Duur sollicitatieprocedure

	<u>≤ 2 weken</u>	<u>3-4 weken</u>	<u>≥ 5 weken</u>	<u>&gt; 3 maanden</u>
Juni/juli 1984	35	25	40	--
Mei 1985	38	34	28	3

Bron: Sozawe-werkbiedersenquêtes 1984 en 1985

In tabel 3.9. is aangegeven, dat het aandeel van de bedrijven dat zegt minder moeite te hebben met vacaturevervulling in vergelijking met enkele jaren geleden groter is dan het aandeel van de bedrijven dat zegt meer moeite te hebben. Dit zou betekenen dat gemiddeld genomen de problemen met de vacaturevervulling in de afgelopen jaren niet zijn toegenomen.

Ook in de duur van de sollicitatieprocedure komt dit tot uitdrukking. In 1985 was de gemiddelde duur van de sollicitatieprocedure aanzienlijk korter dan in 1984. In 1985 duurde slechts 3% van de sollicitatieprocedures langer dan 3 maanden, aldus de werkbiedersenquête.

### 3.6. De N.I.B.-ondernemerspeiling 1986

In de N.I.B.-ondernemerspeilingen van 1984-1986 was een vraag opgenomen omtrent het al dan niet hebben van vacatures. De resultaten hiervan zijn weergegeven in figuur 2.4. In de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 waren bovendien een aantal vragen opgenomen, gericht op het inventariseren van knelpunten in de vacaturevervulling (zie bijlage 5). De N.I.B.-ondernemerspeiling is gehouden onder 210 industriële ondernemingen met 100 of meer werknemers. Enkele resultaten van de enquête zijn weergegeven in tabel 3.10.

Tabel 3.10. Vacatures bij grote industriële ondernemingen, begin 1986

	<u>Totaal</u>	<u>Vacatures</u>	<u>Essentiële functies</u>	<u>Moeilijk vervulbaar</u>
<u>Bedrijven</u>	100%	Geen: 39		
	(= 210 onder- nemingen)	Wel : 61	Geen: 21 Wel : 40	Niet: 8 Wel : 32
<u>Vacatures</u>		100%	Geen: 75	
		(= 1.250 vacatures)	Wel : 25	Niet: 6 Wel : 19

Bron: N.I.B.-ondernemerspeiling 1986

Uit deze tabel blijkt, dat 40% van de ondervraagde bedrijven vacatures had voor essentiële functies, functies omschreven als essentieel voor de bedrijfsvoering. Van deze bedrijven was 80% van mening dat genoemde vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Van de ondervraagde bedrijven had 32% met andere woorden moeilijk vervulbare vacatures voor essentiële functies. Op basis van de aantallen vacatures zijn deze aandelen minder groot: 25% van de vacatures heeft betrekking op een essentiële functie, 19% van de vacatures heeft betrekking op een essentiële functie die tevens moeilijk vervulbaar is.

Van alle vacatures is voor slechts 29% weinig of geen ervaring nodig, hetgeen redelijk overeenkomt met C.B.S.-gegevens. Van alle vacatures staat 24% langer dan drie maanden open.

De vacatures voor essentiële sleutelfuncties liggen vooral op produktie-technisch, commercieel en computer-technisch gebied, zoals blijkt uit tabel 3.11.

Tabel 3.11. Vacatures voor essentiële sleutelfuncties, begin 1986 (in % van het totaal aantal bedrijven met dergelijke vacatures)

Soort functie

Productie-technisch	62
Commercieel	43
Computer-technisch	34
Overig administratief	15
Management	27
Anders	10

Bron: N.I.B.-ondernemerspeiling 1986

Van de ondernemingen met vacatures voor essentiële functies heeft 62% deze voor productie-technische functies, 43% voor commerciële functies en 34% voor computer-technische functies.

3.7. Conclusies

Op basis van de in de vorige paragrafen gepresenteerde beschrijving van de verschillende enquêtes kunnen twee soorten conclusies worden getrokken: in de eerste plaats conclusies ten aanzien van de opzet van de enquêtes en in de tweede plaats conclusies ten aanzien van de uitkomsten van de enquêtes.

Ten aanzien van de opzet van de enquêtes zijn in het voorafgaande reeds een aantal opmerkingen geplaatst, die hier worden geresumeerd en aangevuld. De C.B.S. vacature-enquêtes bieden in principe interessante analysemogelijkheden omdat gegevens over een vijftal jaren zijn verzameld. Bovendien zijn knelpunten in de personeelsvoorziening zowel bevraagd volgens een subjectief criterium ("moeilijk vervulbaar") als volgens een meer objectief criterium ("openstaande duur"). De presentatie van de enquêteresultaten is evenwel voor verbetering vatbaar: slechts een beperkt aantal kruistabellen wordt door het C.B.S. gepubliceerd.

Zo ontbreken bijvoorbeeld gegevens over openstaande duur naar opleidingsniveau of gegevens omtrent de openstaande duur voor moeilijk vervulbare vacatures. Wellicht dat de resultaten van de C.B.S. vacature-enquête van januari 1986 uitgebreider gepresenteerd zullen worden. Door zijn opzet zijn de resultaten van de C.B.S. vacature-enquêtes uitstekend geschikt als referentiepunt voor andere onderzoeken naar knelpunten in de personeelsvoorziening.

De K.N.O.V.-enquête was specifiek gericht op het traceren van knelpunten in de vacaturevervulling. In dat licht bezien is deze enquête teleurstellend qua opzet en specificatie van de vraagstelling: in de enquête wordt geen onderscheid gemaakt tussen vervulde en nog openstaande vacatures, wordt alleen het subjectieve criterium "moeilijk vervulbaar" gehanteerd en zijn niet alle vacatures bevraagd. De resultaten van de K.N.O.V.-enquête zijn dan ook moeilijk te interpreteren hetgeen gegeven zijn specifieke doelstelling betreurd mag worden.

De Sozawe-werkbiedersenquêtes zijn eerder gericht op het traceren van het wervingsgedrag van ondernemingen dan op het inventariseren van knelpunten in de vacaturevervulling. De gegevens die hieraan desalniettemin zijn te ontleen wijken evenwel nogal af van hetgeen elders geconstateerd wordt. Wellicht hangt dit samen met de specifieke wijze van bevragen: alleen over de laatst vervulde vacature worden uitgebreid vragen gesteld. De andere vervulde vacatures zijn qua karakteristieken niet of nauwelijks geïnventariseerd. De werkbiedersenquêtes zouden qua interpretatie aanzienlijk verbeteren indien hieraan meer aandacht zou zijn besteed.

De ERBO-enquête en de N.I.B.-ondernemerspeiling waren eveneens slechts voor een deel gericht op het inventariseren van knelpunten in de personeelsvoorziening. Door middel van enkele additionele vragen werd in deze enquêtes genoemde problematiek ingebracht. In de ERBO-enquêtes is de problematiek beperkt tot knelpunten vanwege opleidingseisen, hetgeen waarschijnlijk aanleiding heeft gegeven tot interpretatiemoeilijkheden. De N.I.B.-ondernemerspeiling laat zich qua vraagstelling en qua uitkomsten goed vergelijken met de C.B.S. vacature-enquêtes. De beperking van deze enquête is voornamelijk gelegen in het beperkte onderzochte bedrijvenbestand: alleen grote industriële ondernemingen zijn geënquêteerd.



De belangrijkste conclusie die op basis van de voorafgaande inventarisatie kan worden getrokken ten aanzien van de opzet van de enquêtes is dat vanuit onderzoektechnisch oogpunt de C.B.S.-benadering de voorkeur verdient. In de C.B.S. vacature-enquêtes wordt een groot aantal bedrijven ondervraagd hetgeen een vergaande differentiatie van het onderzoeksmateriaal mogelijk maakt. Bovendien worden de bevraagde vacatures nauwkeurig omschreven in termen van functie of beroep alsmede vereiste opleiding en vakrichting van de vacatures. Tevens is het mogelijk inzicht te verkrijgen in de vacatureproblematiek zowel op het niveau van de bedrijven als in termen van vacatures. Bij elk bedrijf met vacatures wordt namelijk gevraagd alle vacatures te omschrijven en niet slechts één (bijvoorbeeld de laatst vervulde vacature of de vacature met de grootste problemen).

De C.B.S. vacature-enquête is zeker voor verbeteringen vatbaar. Deze verbeteringen zijn eerder bedoeld in de vorm van aanvullende dan van gewijzigde vraagstelling. In het licht van de vraag naar de bemiddelbaarheid van (langdurig) werklozen zou naast de vraag of de betreffende vacature door een schoolverlater vervuld kan worden ook de vraag kunnen worden opgenomen of een langdurig werkloze - al dan niet vergezeld van een loonkostensubsidie - voor de vacature in aanmerking komt. Hiermee wordt uiteraard niet meer dan een attitude van de werkgever gemeten, maar ook dit kan het inzicht in de bemiddelbaarheid van langdurig werklozen vergroten.

Een andere mogelijke verbetering van de C.B.S. vacature-enquête heeft betrekking op het verwerven van inzicht in de achtergronden van het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures alsmede in de gedragsreacties van werkgevers daarop. De C.B.S. vacature-enquêtes geeft hierover namelijk geen informatie. Op deze problematiek wordt in hoofdstuk 4 teruggekomen.

Het inzicht in de vacatureproblematiek kan ook vergroot worden indien gekozen wordt voor een panelbenadering. Herenquëtering van bedrijven met vacatures na een aantal maanden zou informatie kunnen opleveren omtrent de vervulling van de eerder nog openstaande vacatures. Vragen die bijvoorbeeld hierbij aan de orde kunnen komen:

- Is een bepaalde vacature wel of niet vervuld; zo ja, op welke wijze?
- Wat is de totale openstaande duur van de vervulde vacatures geweest (vooral interessant bij een vacature die eerder als moeilijk vervulbaar werd geclassificeerd)?

- Is de specificatie van de vacature bijgesteld?
- Is de methode van werving veranderd qua aard of intensiteit; bijvoorbeeld bij moeilijk vervulbaar geachte vacatures?

Wat betreft de uitkomsten van de enquêtes doen zich op onderdelen nogal verschillen voor. Zo kan op basis van de C.B.S. vacature-enquêtes worden geconcludeerd dat het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden in de moeilijk vervulbare vacatures belangrijker is geworden. In september 1984 kwam 34% van de moeilijk vervulbare vacatures voor rekening van vacatures voor hoger opgeleiden. Gegevens uit andere onderzoeken stemmen hiermee evenwel niet geheel overeen. In de ERBO-enquêtes was dit percentage slechts 14%. De meeste knelpunten doen zich volgens de ERBO-enquête voor met het lager en middelbaar beroepsonderwijs (beide 29%). Volgens de K.N.O.V.-enquête was 15% à 25% van de moeilijk vervulbare vacatures in het midden- en kleinbedrijf gelokaliseerd bij de hoger opgeleiden en 65% à 75% bij het middenkader c.q. vakbekwaam personeel.

Een ander verschil in uitkomsten betreft de omvang van de knelpuntenproblematiek. Volgens de C.B.S. vacature-enquête bedroeg het aandeel van de vacatures die langer dan 3 maanden openstaan in september 1984 15%. Volgens de N.I.B.-ondernemerspeiling bedroeg dit aandeel begin 1986 24%. In de Sozawe-werkbieders-enquête 1985 wordt evenwel geconcludeerd dat slechts 3% van de vervulde vacatures langer dan 3 maanden heeft opengestaan.

Tenslotte doet zich een verschil in uitkomsten voor wat betreft de ontwikkeling van de knelpuntenproblematiek. Volgens de C.B.S. vacature-enquête nam het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures in het totale vacaturebestand toe van 27% in oktober 1982 naar 35% in september 1984. Volgens de Sozawe-werkbieders-enquêtes kostte het de ondernemers op het moment van ondervraging gemiddeld genomen niet meer moeite in vacatures te voorzien dan enkele jaren daarvoor.

Met inachtneming van de genoemde verschillen in onderzoeksresultaten, de verschillen in opzet van de onderscheiden enquêtes alsmede de interpretatie daarvan kan op basis van het voorafgaande een aantal conclusies worden getrokken.

De knelpunten in de personeelsvoorziening zijn naar alle waarschijnlijkheid vanaf 1983 toegenomen, met het opnieuw aantrekken van de vraag naar arbeidskrachten.

In de tweede helft van 1984 waren de knelpunten in de personeelsvoorziening vooral aanwezig voor hoger opgeleiden, waarnaar de vraag ook het sterkst is toegenomen. In 1985 is de vraag naar hoger opgeleiden nog verder toegenomen en daarmee is eveneens de personeelsvoorziening problematischer geworden.

De knelpunten in de personeelsvoorziening voor medewerkers met middelbaar en in iets mindere mate voor lager beroepsonderwijs zijn eveneens toegenomen. Over het relatieve belang van een en ander lopen de onderzoeksresultaten uiteen.

Geïsignaleerde knelpunten zijn bovendien niet altijd vrij van beeldvorming aan werkgeverszijde aangezien subjectieve inzichten niet altijd worden ondersteund door objectieve waarnemingen.

Naast opleiding is de gevraagde ervaring de belangrijkste karakteristiek van de probleemvacatures. Hierover is weinig bekend. In september 1984 kon blijken de C.B.S. vacature-enquête 27% van de vacatures worden vervuld door schoolverlaters, hetgeen inhoudt dat voor 3 van de 4 vacatures ervaring vereist was. Uit de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 en de Sozawo-werkbiedersenquête 1985 blijkt dat dit momenteel voor 2 van de 3 vacatures het geval is. Vooral aan specifieke werkervaring blijkt een grote behoefte te bestaan.

Opleiding en ervaring zijn waarschijnlijk de belangrijkste karakteristieken van waaruit de huidige knelpunten in de personeelsvoorziening verklaard kunnen worden. Hierop wordt uitgebreider in hoofdstuk 4 ingegaan.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 3

1. Vereniging van Kamers van Koophandel en Fabrieken in Nederland, Het bedrijfsleven in Nederland; Woerden, 1985.
2. Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond, Onderzoek naar moeilijk vervulbare vacatures; Rijswijk, 1985.
3. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Hoe werven bedrijven?; 's-Gravenhage, 1984.
4. Instituut voor Longitudinaal Beleidsonderzoek, Hoe werven bedrijven?; 2e meting; Amsterdam, 1985.
5. Dit criterium werd in de enquête van 1985 gehanteerd. In de enquête van 1984 werd een iets afwijkend criterium toegepast, namelijk het hebben van een vacature gedurende de 6 maanden die vooraf gingen aan het vraaggesprek. Wanneer er de laatste 6 maanden geen personeel was aangenomen, dan werd doorgevraagd over de laatst vrijgekomen vacature.

#### 4. ACHTERGRONDEN VAN DE GESIGNALEERDE KNELPUNTEN EN DE REACTIES VAN WERKGEVERS DAAROP

##### 4.1. Inleiding

Onderzoek naar de achtergronden van de gesignaleerde knelpunten in de personeelsvoorziening en de reacties daarop van werkgevers is schaars en heeft veelal betrekking op de situatie aan het eind van de jaren zeventig. Aangezien de toenmalige situatie op de arbeidsmarkt althans wat de vacaturevraag betreft in een aantal opzichten vergelijkbaar is met de huidige heeft destijds verricht onderzoek ook in de huidige situatie nog waarde. De oorzaken van de aansluitingsproblematiek zijn velerlei. In een in 1979 uitgebrachte nota wordt een uitvoerige opsomming gegeven, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen knelpunten aan de vraagzijde, knelpunten aan de aanbodzijde en knelpunten in het institutioneel systeem en het allocatiemechanisme (1). Een overzicht hiervan is weer gegeven in tabel 4.1.

Tabel 4.1. Knelpunten op de arbeidsmarkt

##### A. KWANTITATIEVE DISCREPANTIES OP ARBEIDSDEELMARKTEN

<u>Nr. Knelpunten vraagzijde</u>	<u>Nr. Knelpunten aanbodzijde</u>
1. Tekort in arbeidsaanbod in bepaalde beroepscategorieën	6. Uit oogpunt van arbeidsmarkt verkeerde school- en beroepskeuze
2. Beeldvorming en positie industriële arbeid	7. Beroepsmobiliteit
3. Wervingsinspanningen	8. Part-time beschikbaarheid van een deel van het arbeidsaanbod
4. Fluctuatie werkgelegenheid	9. Geografische mobiliteit
5. Vestigingsplaats werkgelegenheid	

##### B. KWALITATIEVE DISCREPANTIE OP DE ARBEIDSMARKT NAAR NIVEAU EN RICHTING

<u>Nr. Knelpunten vraagzijde</u>	<u>Nr. Knelpunten aanbodzijde</u>
10. Niveau van de arbeid	14. Aansluiting onderwijs- beroeps- praktijk
11. Technische vernieuwing	
12. Specialisatie van functies, zowel taakspecifiek als bedrijfs- specifiek	15. Scholingsbereidheid
13. Aan- of afwezigheid van eigen scholingsvoorzieningen	

C. KWALITATIEVE DISCREPANTIES MET BETREKKING TOT ARBEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Nr. Knelpunten vraagzijde

- 16. Kwaliteit van de arbeid en arbeidsomstandigheden
- 17. Selectie-eisen van werkgevers

Nr. Knelpunten aanbodzijde

- 18. Eisen ten aanzien van arbeidsplaats en arbeidsvoorwaarden
- 19. Bezwaren tegen onregelmatige werktijden en ploegenarbeid
- 20. Eigen inspanning bij zoekgedrag
- 21. Allerlei persoonlijke belemmeringen gelegen bij de werkzoekenden

D. INSTITUTIONELE BELEMMERINGEN

Nr. Knelpunten

- 22. Beloningsstructuur
- 23. Sociale zekerheidsstelsel en de invloed daarvan op het arbeidsmarktgedrag
- 24. Pensioenbreuk als belemmering van mobiliteit
- 25. Stelsel van ziekte- en invaliditeitsverzekering als belemmering voor (her)-intreding
- 26. Gewestelijk Arbeidsbureau als allocatiemechanisme
- 27. Verstorende invloed van koppelbazen en malafide onderaannemers

Bron: Knelpunten op de arbeidsmarkt; Tweede Kamer, zitting 1979-1980, 156960, nr. 2

In deze tabel komt de complexiteit van de problematiek duidelijk tot uitdrukking. In de onderhavige studie zijn vooral knelpunten aan de vraagzijde van belang, aangezien onderzoek bij bedrijven naar knelpunten in de personeelsvoorziening centraal staat. Dit wil niet zeggen dat knelpunten aan de aanbodzijde niet van belang zouden zijn. Met name een verkeerde school- en beroepskeuze en een gebrek aan arbeidsmobiliteit worden als oorzaak van knelpunten genoemd.

Het niet op elkaar aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt mede veroorzaakt door school- en beroepskeuzen in het verleden, die niet passen in de arbeidsmarktsituatie van dit moment. Met name speelt hierbij de keuze tussen algemeen vormend en beroepsonderwijs een rol.

In het O.S.A.-rapport 1985 wordt hierover het volgende opgemerkt (2): "Kern van de zaak is hier, dat aan de ene kant de doorstroming tussen de verschillende trappen in het beroepsonderwijs betrekkelijk gering is (zij zijn voor het merendeel der leerlingen eindonderwijs), terwijl aan de andere kant de instroom in M.B.O. en H.B.O. afkomstig is uit de corresponderende trappen van het algemeen vormend onderwijs (M.A.V.O. respectievelijk H.A.V.O.). Het L.B.O. is in deze structuur steeds meer "restonderwijs" geworden: leerlingen die een beroepsopleiding op middelbaar of hoger niveau ambiëren, mijden het L.B.O. en kiezen dus na de lagere school voor het A.V.O.

Dit heeft onder meer geleid tot de snelle stijging van de toestroom naar het algemeen vormend onderwijs sinds de invoering van de Mammoetwet, die door velen als teken van de "veralgemening" van het onderwijs wordt beschouwd. Bij de overgang van A.V.O. naar B.O. blijken vaak grote problemen te ontstaan, getuige de grote aantallen voortijdige schoolverlaters juist in M.B.O. en H.B.O. Zo zijn de genoemde structuurkenmerken van het onderwijssysteem mede bepalend voor het feit dat veel schoolverlaters niet over een afgeronde beroepsopleiding blijken te beschikken".

In een Berenschot-rapport wordt geconstateerd dat de instroom in het middelbaar en hoger technisch onderwijs de laatste jaren toeneemt, maar dat de instroom in het lager technisch onderwijs afneemt. Hierdoor zal de beschikbaarheid van vaklieden een steeds groter knelpunt gaan worden (3).

Hoewel aan de dalende belangstelling voor het beroepsonderwijs en in het bijzonder voor de technische richtingen daarbinnen thans een einde lijkt te zijn gekomen, zijn hiermee de huidige knelpunten op de arbeidsmarkt nog niet opgelost. Vanwege de lange opleidingsduur is van genoemde veranderende school- en beroepskeuze eerst over enige jaren effect te verwachten. Voor een deel van de huidige schoolverlaters biedt de arbeidsmarktsituatie van dit ogenblik weinig perspectieven.

Of een gebrek aan arbeidsmobiliteit van werknemers een oorzaak is van de aansluitingsproblematiek is moeilijk vast te stellen op dit moment. Onderzoek naar de ontwikkeling van de arbeidsmobiliteit in Nederland is schaars en is veeleer beschrijvend dan verklarend.

Een indicatie van het belang van de arbeidsmobiliteit van werkloze jongeren voor het functioneren van de arbeidsmarkt kan afgeleid worden uit de eerder genoemde studie waarin een in november 1984 gehouden enquête onder jongeren, die eind mei 1984 als werkloos ingeschreven stonden bij het Gewestelijk Arbeidsbureau is geanalyseerd (4). Met name is de invloed onderzocht van persoonlijke kenmerken en de arbeidsmarktsituatie op de kans dat een werkloze jongere een baan vindt. Deze kans is opgesplitst in de kans op een aanbod en de kans dat een werkloze dat aanbod daadwerkelijk accepteert.

De tweede component, namelijk de kans dat een gegeven aanbod wordt geaccepteerd, blijkt van gering belang te zijn; de afweging tussen bijvoorbeeld de ontvangen uitkering tijdens de werkloosheid en de mogelijke verdiensten in een baan speelt geen aantoonbare rol. De kans op het vinden van een baan is nageenough gelijk aan de kans op een aanbod van een baan. Deze wordt met name bepaald door de leeftijd en de opleiding van de werkloze.

Aan de knelpunten in de personeelsvoorziening lijkt dan ook geen gebrek aan arbeidsmobiliteit ten grondslag te liggen. Uit een studie van het I.V.A. (5) blijkt dat de (vrijwillige) arbeidsmobiliteit in 1985 ten opzichte van de voorgaande jaren is toegenomen. Het aantrekken van de vraag naar arbeid heeft blijkbaar de knelpunten in de personeelsvoorziening vergroot en de arbeidsmobiliteit van werknemers en werklozen doen toenemen.

In deze paragraaf staan centraal de mogelijke achtergronden van knelpunten die kunnen worden toegeschreven aan de vraagzijde alsmede het gedrag van ondernemers als reactie op knelpunten in de personeelsvoorziening. Wat betreft de mogelijke achtergronden wordt vooral aandacht besteed aan scholings- en opleidingsvoorzieningen alsmede selectiecriteria van werkgevers.

#### 4.2. Achtergronden van de knelpunten

Een inzicht in het belang dat door de werkgevers wordt toegekend aan onderscheiden oorzaken van knelpunten in de personeelsvoorziening kan ontleend worden aan een studie van het I.V.A. (6). In deze studie zijn ongeveer 200 bedrijven met en 200 bedrijven zonder personeelsproblemen onderzocht; hierbij kwamen geen bedrijven met minder dan 20 werknemers voor. In de studie zijn onder andere de oorzaken van het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures onderzocht in bedrijven verdeeld over 4 bedrijfstakken en 2 regio's (Zuid-Holland en Noord-Brabant/-Limburg).



In tabel 4.2. wordt weergegeven welke oorzaken volgens de ondernemers ten grondslag lagen aan het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures voor bepaalde functies.

Tabel 4.2. Achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures: 1977 (in % van het aantal moeilijk vervulbare vacatures)

	<u>Metaal- nijver- heid</u>	<u>Bouw nijver- heid</u>	<u>Medische dienstver- lening</u>	<u>Maatschappe- lijke dienst- verlening</u>	<u>Totaal</u>
Absoluut tekort aan arbeidskrachten in de regio	36	30	35	36	34
Tekort aan mensen met specifieke opleiding	11	6	27	12	14
Tekort aan vakbekwame mensen	17	20	3	4	13
Soort werk	9	6	7	28	9
Tekort aan mensen met specifieke ervaring	15	7	1	4	8
Concurrentie W.W.	6	18			8
Beloning te laag	6	7	3		5
Eisen sollicitanten te hoog	2	6	1		3
Motivatie aanbod	1	8		4	3
Huisvestigingsproblemen in de regio			8		2
Concurrentie andere bedrijven	1		5		2
Tekort aan full-timers	1		4	4	2
Ligging bedrijf	1	0	4		1
Tekort aan ongeschoolden	1	3			1
Verloop			4		1
Overige	6	14	19	32	14
<hr/>					
Aantal moeilijk vervulbare vacatures	155	141	114	25	435
Aantal bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures	62	61	48	19	190

Bron: J. Joosten, J. Baayens, e.a., op cit., blz. 19

Als belangrijkste oorzaken werden genoemd "een absoluut tekort aan arbeidskrachten in de regio" en "tekort aan mensen met specifieke opleiding of vakbekwaamheid". Daarnaast werd vooral in de bouw nogal eens de concurrentie van de W.W. genoemd.

In de huidige arbeidsmarktsituatie zal het in tabel 4.2. als belangrijkste genoemde punt een ondergeschikte rol spelen. De andere belangrijk gevonden oorzaken als een tekort aan mensen met een specifieke opleiding of ervaring en een tekort aan vakbekwame mensen speelt ook nu nog een rol. In tabel 4.3. zijn wat dit betreft enkele resultaten van de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 weergegeven.

Tabel 4.3. Achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures op essentiële sleutelfuncties; begin 1986 (in % van het totaal ondernemingen met dergelijke vacatures)

	<u>In % totaal</u>	<u>In % totaal met voldoende sollicitanten</u>
Geen of te weinig sollicitanten	42	
Wel voldoende sollicitanten	58	
maar deze hadden:		
- Te weinig ervaring	24	41
- Een te lage opleiding	19	33
- Een te hoge opleiding	1	2
- Niet de juiste opleidingsrichting	21	35
- Te hoge salariseisen	10	18
- Anders	7	12

Bron: N.I.B.-ondernemerspeiling 1986

Gevraagd is namelijk naar de achtergrond van het moeilijk vervulbaar zijn van de vacatures voor essentiële sleutelfuncties. Uit de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 komt naar voren dat ongeveer de helft van de bedrijven die hiermee te kampen heeft geen of te weinig sollicitanten voor de betreffende vacatures krijgt. Van de bedrijven die voor deze vacatures wel voldoende sollicitanten krijgen, schrijft 40% het moeilijk vervulbaar zijn toe aan het feit dat de sollicitanten te weinig ervaring hebben, al dan niet in combinatie met een te lage opleiding (33%) of een onjuiste opleidingsrichting (35%).

Te hoge salariseisen wordt door 18% van de betreffende ondernemingen genoemd als reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van de vacatures voor essentiële sleutelfuncties.

Uit een recent onderzoek van Berenschot in de metaalsector blijkt dat steeds meer bedrijven klagen over een gebrek aan vaklieden en hoger geschoolde technici (7). Er worden tekorten gesignaleerd aan lassers, pijpfitters en hooggekwalificeerde bankwerkers alsmede aan meet- en regeltechnici op middelbaar en hoger niveau.

De gesignaleerde knelpunten in de personeelsvoorziening hangen voor een belangrijk deel samen met het gebrek aan ervaring en/of het bezitten van een niet of minder gewenste opleiding van werkzoekenden. Belangrijke factoren die hierbij een rol spelen zijn de scholings- en opleidingsvoorzieningen alsmede de selectiecriteria van werkgevers.

Scholings- en opleidingsvoorzieningen buiten het reguliere onderwijs bijvoorbeeld bij bedrijven zijn nodig voor het eigen personeelsbestand om veroudering van beroepskennis tegen te gaan maar vooral voor schoolverlaters ten behoeve van een aanvullende functiegerichte opleiding. Voor wat betreft schoolverlaters is hierbij het leerlingwezen van groot belang. Het leerlingwezen sluit aan op het lager beroepsonderwijs, maar ook M.A.V.O.- en H.A.V.O.-schoolverlaters kunnen worden toegelaten. In het leerlingwezen worden leerlingen via een combinatie van werkend leren en leren op school opgeleid tot vakman op uitvoerend niveau. De praktijkcomponent, een essentieel deel van de vakopleiding in het leerlingwezen, is vooral afhankelijk van de beschikbaarheid van leer-arbeidsplaatsen bij bedrijven. Uit onderzoek (8) blijkt, dat bedrijven alleen leer-arbeidsplaatsen aanbieden indien ze zelf behoefte hebben aan vakgeschoold personeel op uitvoerend niveau. Dit brengt met zich dat het aantal aangeboden leer-arbeidsplaatsen, en hiermee de omvang van het leerlingwezen, sterk afhankelijk is van fluctuaties in de economie.

Een inkrimping van de opleidingscapaciteit binnen bedrijven werd reeds in de jaren zeventig gesignaleerd (9). In het begin van de jaren tachtig is het aantal nieuw afgesloten leer-arbeidsovereenkomsten in het leerlingwezen opnieuw sterk verminderd, zoals blijkt uit tabel 4.4.

Tabel 4.4. Instroom in het primair leerlingwezen (nieuw afgesloten leer-  
arbeidsovereenkomsten) en het kort-M.B.O.; 1980-1984 (in duizend-  
tallen)

	<u>L.L.W.</u>	<u>Kort-M.B.O.</u>
1980	36,0	2,9
1981	27,6	4,1
1982	25,0	4,4
1983	26,7	8,3
1984	31,4	---

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uit deze tabel blijkt tevens dat de daling van de instroom in het leerlingwezen maar ten dele wordt gecompenseerd door de groei van de instroom in het kort-M.B.O., een voorziening die als de "schoolse" tegenhanger van het (primaire) leerlingwezen beschouwd kan worden..

Voor een deel lijken de huidige knelpunten in de personeelsvoorziening te kunnen worden toegeschreven aan het verminderen van de eigen opleidingsinspanningen van bedrijven als gevolg van de economische recessie van het begin van de jaren tachtig.

Het geconstateerde houdt in, dat de werkloosheidssituatie van de laatste jaren op zich er de oorzaak van kan zijn, dat er zich momenteel knelpunten in de personeelsvoorziening voordoen. De economische recessie en de hoge werkloosheid hebben een aantal belangrijke effecten gehad. In de eerste plaats is de doorstroming binnen het vaste personeelsbestand afgenomen en is minder nieuw personeel gerecruteerd. Vanwege het risico om bij verandering van baan na korte tijd werkloos te worden is de vrijwillige mobiliteit van werkenden verminderd, terwijl werkgevers vanwege de economische recessie minder snel geneigd waren personeel aan te trekken. Bovendien zijn vanwege de recessie de opleidingsinspanningen van bedrijven verminderd. Door deze ontwikkelingen is er in de afgelopen jaren bij de overgang van school naar werk een soort "scholingsvacuum" ontstaan waar met name grote groepen schoolverlaters mee worden geconfronteerd. Doordat verdere leermogelijkheden na het verlaten van het reguliere onderwijs vaak nauw met het bezit van een baan en met het opdoen van werkervaring verbonden zijn, betekent werkloosheid een rem op de verdere ontwikkeling van beroepskwalificaties.

Ultimo januari 1985 waren er bijna 150.000 werklozen met een lagere technische, 18.000 werklozen met een middelbaar technische en ruim 7.000 met een hogere technische opleiding. Deze aantallen zijn vele malen groter dan de aantallen moeilijk vervulbare vacatures in die tijd. In principe is dus voldoende aanbod van arbeid beschikbaar met een juist opleidingsniveau. Knelpunten tussen vraag en aanbod doen zich desalniettemin voor vanwege verschillen tussen gevraagde en aangeboden opleidingsrichting of specifieke opleiding. Zo zullen voor bepaalde specifieke functies, bijvoorbeeld in de sfeer van automatiseringsdeskundigen, nog onvoldoende mensen zijn opgeleid.

Met het aantrekken van de economie mocht dan ook geen groot vrij inzetbaar aanbod van goed geschoolde en ervaren arbeidskrachten worden verwacht.

Indien daar desondanks grote vraag naar is, zijn de selectiecriteria die werkgevers bij hun personeelsvoorziening hanteren niet afgestemd op de feitelijke arbeidsmarktsituatie. Knelpunten in de personeelsvoorziening worden dan mede veroorzaakt door selectiecriteria van werkgevers.

Het belang van selectiecriteria blijkt onder meer uit het I.V.A.-onderzoek, waarin functies met problemen in bepaalde bedrijven vergeleken werden met dezelfde functies zonder problemen in andere bedrijven (10). De bedrijven met problemen bij de bezetting van de functie eisten in het algemeen een hogere opleiding voor deze functie dan de bedrijven zonder problemen. Dit gold vooral voor de bouwnijverheid. De eerste groep bedrijven eiste ook vaker ervaring en, indien ervaring noodzakelijk werd geacht, een langere ervaring dan de bedrijven die geen problemen hadden met de desbetreffende functie. Dit gold vooral voor de metaalnijverheid en de medische dienstverlening. De bedrijven die problemen ondervonden bij de bezetting van functies stelden ook vaker een leeftijdsgrens. Met name een minimum-leeftijd werd vaak vereist.

Deze resultaten maken duidelijk, dat het stellen van selectiecriteria voor dezelfde functie een subjectieve aangelegenheid is. De bedrijven die problemen ondervonden stelden hogere eisen dan de bedrijven zonder problemen; toch ging het hier om dezelfde functie. Een gevolg van de hogere eisen was, dat bepaalde groepen werknemers waarvan er ook toendertijd een ruim aanbod bestond (jonge en oudere werklozen) niet in aanmerking kwamen. Ervaring was soms een (zeer) belangrijk criterium bij de selectie van sollicitanten, terwijl voor deze functies volgens de bedrijven zelf ervaring niet noodzakelijk werd geacht.

In een onderzoek naar aansluitingsproblemen op de Utrechtse arbeidsmarkt wordt in verband hiermee gesproken van een "risico-mijdend wervings- en selectiegedrag" (11). Hierin werd ten aanzien van vrijwel alle onderzochte bedrijven gesteld dat er sprake was van een wellicht te nauwe inperking van de doelgroep op de arbeidsmarkt, doordat aanvullende eisen gesteld worden ten aanzien van leeftijd, geslacht, aantal arbeidsuren en werkverleden: "Men mikt in het algemeen op volwassen Nederlandse mannen met enige vervolgopleiding en ervaring, die bereid zijn full-time te werken en die een stabiel werkverleden hebben. Dit risico-mijdende wervings- en selectiegedrag past soms niet bij de functie die aangeboden wordt, soms is het ook intern tegenstrijdig. Dit laatste lijkt met name het geval waar soms leeftijdgrenzen tot 30 jaar aangehouden worden, terwijl toch ervaring gevraagd wordt, of waar ervaren vaklieden ouder dan 40 jaar afgewezen worden" (12).

#### 4.3. Gedragsreacties van werkgevers

Onderzoek naar gedragsreacties van werkgevers vanwege knelpunten tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is slechts incidenteel verricht. Gedragsreacties van werkgevers worden in deze paragraaf behandeld, waarbij gebruik wordt gemaakt van inventarisaties van dit gedrag in de eerder aangegeven studies van het I.V.A. en het K.N.O.V. alsmede in de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986.

Van de in het I.V.A.-onderzoek betrokken bedrijven die problemen ondervonden hadden bij het doen bezetten van bepaalde functies had ongeveer 70% maatregelen genomen. Welke maatregelen genomen waren is in tabel 4.5. weergegeven.

Tabel 4.5. Bedrijven die een bepaalde maatregel hebben genomen om reden van problemen in de personeelsvoorziening met een bepaalde functie: 1977 (in % van het totaal aantal bedrijven met problemen)

	<u>Metaal- nijver- heid</u>	<u>Bouw nijver- heid</u>	<u>Medische dienstver- lening</u>	<u>Maatschappe lijke dienst- verlening</u>
Overwerken	64	45	23	36
Uitbesteding	58	57	12	9
Aannemen van mensen die niet geheel aan de gestelde selectie-eisen voldoen	46	36	23	54
Zelf mensen opleiden	52	36	29	36
In dienst nemen van uitzend- krachten	44	19	38	27
Hogere beloning	24	47	12	0
Verandering selectie-eisen	22	21	20	18
Verandering werving	14	10	23	36
Interne reorganisatie	22	13	32	27
Verbetering arbeidsomstan- digheden (arbeidsplaats- verbetering)	28	10	0	18
In dienst nemen van buiten- landers	20	15	9	0
Automatisering/mechanisering	24	15	0	0
In dienst nemen van part- timers	8	0	29	18
Verandering functie-inhoud	18	8	12	9
In dienst nemen van gehuwde vrouwen	10	0	20	9
In dienst nemen van pendelaars	4	17	0	0
Annuleren van orders of ver- mindere van diensten	6	4	12	18
Verandering van werktijden	4	4	6	18
Werkstructurering	12	4	9	0
Overplaatsing bedrijf	6	0	0	0

Bron: J. Joosten, J. Baayens, e.a., op cit., blz. 147



Maatregelen die het meest werden genoemd als reacties op problemen bij de personeelsvoorziening zijn: overwerken, aannemen van mensen die niet geheel aan de eisen voldoen, zelf mensen opleiden en behalve in de bouwnijverheid het in dienst nemen van uitzendkrachten. In de metaalnijverheid en bouwnijverheid werd bovendien door meer dan de helft van de bedrijven uitbesteding van werkzaamheden genoemd. Meer ingrijpende maatregelen werden in veel mindere mate genoemd en verschilden nogal per sector. In de bouwnijverheid dacht men met name door een hogere beloning de problemen te verminderen. In de medische dienstverlening probeerde men door interne reorganisatie iets aan de personeelsproblemen te doen en in de metaalnijverheid dacht men aan verbetering van arbeidsomstandigheden en automatisering en mechanisering als meer structurele oplossing van de problemen.

In de K.N.O.V.-enquête van 1985 is onder andere gevraagd naar de extra inspanningen die ondernemingen doen om toch in een moeilijk vervulbare vacature te voorzien. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 4.6.

Tabel 4.6. Extra inspanningen bij moeilijk vervulbare vacatures: oktober 1985  
(in % van het aantal ondernemingen met dergelijke vacatures)

	<u>Ondernemingen naar grootte klasse</u>			
	<u>(aantal werkzame personen)</u>			
	<u>5-19</u>	<u>20-49</u>	<u>50-100</u>	<u>totaal</u>
Extra advertenties	63	51	66	61
Tijdelijke opvang uitzendkrachten	9	12	22	10
Via vrienden, familie, kennissen	8	32	27	13
Middels arbeidsbureau (G.A.B.)	12	35	26	17
Werving bij scholen/opleiding	13	21	15	15
Bijscholing/omscholing eigen personeel	7	20	20	10
Personeel aannemen dat niet voldoet aan de gestelde eisen	9	11	16	10
Nog anders	6	7	14	7
Geen extra inspanning	21	14	18	20
Weet niet/geen opgave	--	--	5	0

Bron: K.N.O.V.-enquête

Uit deze tabel blijkt dat het plaatsen van extra advertenties, dat door 60% van de ondervraagde bedrijven wordt genoemd, de meest populaire maatregel is. Opvallend is dat 20% van de ondervraagde bedrijven zich geen enkele extra inspanning getroost om te voorzien in vacatures die ze zelf als "moeilijk vervulbaar" hebben omschreven.

In de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 is gevraagd welke extra inspanningen worden verricht bij het zich voordoende van moeilijk vervulbare vacatures voor essentiële sleutelfuncties. De antwoorden hierop zijn weergegeven in tabel 4.7.

Tabel 4.7. Extra inspanningen van werkgevers bij het zich voordoende van moeilijk vervulbare vacatures voor essentiële sleutelfuncties: begin 1986 (in % van het aantal ondernemingen met dergelijke vacatures)

Extra wervingsinspanningen binnen de eigen regio	48
Werving buiten de eigen regio	46
Tijdelijke opvang door uitzendkrachten	18
Het bieden van een hoger salaris	15
Personeel aannemen met te weinig ervaring en deze zelf opleiden	13
Personeel aannemen met niet de juiste opleiding en deze zelf opleiden	13
Bij-/omscholing van het eigen personeel	13
Anders	38

Bron: N.I.B.-ondernemerspeiling 1986

Uit deze tabel blijkt, dat werkgevers de oplossing voor hun vacatureproblemen vooral zoeken in extra wervingsinspanningen al dan niet in combinatie met een tijdelijke opvang door uitzendkrachten en het bieden van een hoger salaris aan (potentiële) werknemers. Oplossingen in de sfeer van scholing en opleiding krijgen betrekkelijk weinig aandacht. De grote aandacht voor extra wervingsinspanningen is des te opmerkelijker aangezien meer dan de helft van de bedrijven zegt voldoende sollicitanten voor de betreffende vacatures te krijgen (zie tabel 4.3.).

#### 4.4. Conclusies

Op basis van het voorafgaande kan geconcludeerd worden dat het goed mogelijk is met behulp van enquêtes bij bedrijven een inzicht te verwerven in de achtergronden van knelpunten in de personeelsvoorziening en in het gedrag van werkgevers als reacties daarop.

Dergelijke enquêtes zijn evenwel schaars en voor zover aanwezig voor verbetering vatbaar. Zo is het aan te bevelen achtergronden en reacties niet alleen op het niveau van bedrijven te bevragen, maar ook op het niveau van vacatures, aangezien te verwachten valt dat dit zelfs binnen één bedrijf per vacature kan verschillen. Ook wordt bij de behandelde enquêtes alleen kwalitatieve informatie verzameld en zou het interessant zijn te streven naar meer kwantitatieve informatie, bijvoorbeeld met betrekking tot de omvang van additionele wervingsinspanningen als gevolg van moeilijk vervulbare vacatures of de uitbreiding van de eigen opleidingen binnen het bedrijf.

Uiteraard worden met enquêtes bij bedrijven alleen meningen van werkgevers verzameld. Toch dient het belang hiervan te worden onderkend aangezien het aannemelijk is dat het gedrag van de werkgever een zekere samenhang zal vertonen met zijn visie op de problematiek. Voor het verkrijgen van een meer objectief beeld van de achtergronden van de knelpunten in de personeelsvoorziening is onderzoek op bedrijfsniveau aan te bevelen, waarbij de I.V.A.-studie van 1978 als voorbeeld kan dienen.

Aan de behandelde enquêtes kan een inzicht worden ontleend omtrent de achtergronden van de knelpuntenproblematiek.

De huidige knelpunten in de personeelsvoorziening liggen vooral op het vlak van de opleiding en de ervaring. Aan de afgenomen scholings- en opleidingsvoorzieningen gedurende de afgelopen jaren en de hoge selectiecriteria van werkgevers moet een grote betekenis worden toegekend. Door de economische recessie en de hoge werkloosheid in combinatie met de verminderde opleidingsinspanningen van bedrijven hebben veel schoolverlaters geen kans gehad werkervaring op te doen. Nu de vraag naar arbeidskrachten toeneemt manifesteert dit zich als een knelpunt. De hoge selectiecriteria van werkgevers die niet zijn afgestemd op de feitelijke arbeidsmarktsituatie dragen hieraan bij. Dit komt ook sterk tot uitdrukking in de gedragsreacties van werkgevers vanwege de knelpunten in de personeelsvoorziening.

Een vergelijking van de resultaten weergegeven in tabel 4.5. met die weergegeven in tabel 4.6. en tabel 4.7. is wat dit betreft vooral interessant omdat de arbeidsmarktsituatie aan het eind van de jaren zeventig in een aantal opzichten anders was dan die momenteel in het midden van de jaren tachtig is.

Eind jaren zeventig waren ondernemingen reeds lange tijd geconfronteerd met knelpunten in hun personeelsvoorziening. Momenteel zijn deze knelpunten voor veel bedrijven betrekkelijk nieuw. Dat de gedragsreacties van de werkgevers met deze "ervaring met knelpunten" nauw samenhangen moge duidelijk zijn. Eind jaren zeventig werd een belangrijk deel van de oplossingen voor de knelpunten in de personeelsvoorziening gezocht in de sfeer van het zelf opleiden van mensen en het aannemen van mensen die niet geheel aan de gestelde selectie-eisen voldeden. Momenteel worden oplossingen voor knelpunten vooral gezocht in de sfeer van extra wervingsinspanningen. Blijkbaar is de "ervaring met knelpunten" voor werkgevers nog te recent om voor meer structurele oplossingen te kiezen.

Werkgevers opteren momenteel vooral voor oplossingen die gericht zijn op het op korte termijn aantrekken van nieuw personeel dat volledig voldoet aan de gestelde opleidings- en ervaringseisen. In principe bestaan hiertoe twee mogelijkheden. In de eerste plaats kan geput worden uit het werklozenbestand inclusief de schoolverlaters. Deze ontbreekt het echter voor een belangrijk deel aan voldoende ervaring dan wel de juiste opleiding (75% van het werklozenbestand bestaat uit lager opgeleiden: basisonderwijs, L.B.O. en M.A.V.O.). In de tweede plaats kan personeel worden "weggekocht" bij andere werkgevers. Dit laatste lijkt zich momenteel ook voor te doen. Als gevolg hiervan is waarschijnlijk de arbeidsmobiliteit van geschoolde en ervaren arbeidskrachten toegenomen. Een deel van de nieuwe vacatures is mede door deze toegenomen mobiliteit ontstaan hetgeen als een soort "inhaalvraag" kan worden beschouwd.

Doordat veel werkgevers de oplossing voor hun problemen met de personeelsvoorziening lijken te zoeken in een vergroting van hun wervingsinspanningen zullen de spanningen op de arbeidsmarkt verder toenemen. Voor het merendeel van de knelpunten in de personeelsvoorziening geldt dat een structurele oplossing in de sfeer van opleiding en scholing op termijn meer soulaas zal bieden. Voor personeel met specifieke kwaliteiten en talenten die niet door scholing verworven kunnen worden en bovendien altijd schaars zijn, ligt een andere oplossing evenwel niet binnen bereik.

NOTEN BIJ HOOFDSTUK 4

1. "Knelpunten op de arbeidsmarkt"; Tweede Kamer, zitting 1979-1980, 156960, nr. 2.
2. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Werk voor allen; 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij 1985, blz. 33/34.
3. Berenschot, op cit, blz. 51.
4. R. van Opstal, J. Theeuwes, Jeugdige werklozen en hun kans op een baan; O.S.A.-werkdocument, nr. W 14, 's-Gravenhage, 1985.
5. I.V.A, Arbeidsmarktgedrag ten tijde van massale werkloosheid; O.S.A.-voorstudie, nr. 12, 's-Gravenhage, 1986.
6. J. Joosten, J. Baayens, e.a., Moeilijk vervulbare vacatures: oorzaken en reacties; I.V.A., Tilburg, 1978.
7. Berenschot, Arbeidstijdverkorting en andere werkgelegenheidsverruimende maatregelen in de metaal en electrotechnische industrie; Utrecht, 1985.
8. B.W.M. Hövels, Arbeidsorganisaties en het leerlingwezen; Ministerie van Sociale Zaken, 's-Gravenhage, 1985.
9. "Knelpunten op de arbeidsmarkt"; op cit, blz. 31.
10. J. Joosten, J. Baayens, e.a., op cit., blz. 163.
11. A.W. Maas, R.J.A. Muffels, e.a., Aansluitingsproblemen op de Utrechtse arbeidsmarkt; I.V.A, Tilburg, 1981.
12. Idem, blz. 142.

## 5. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In het begin van de jaren tachtig is de werkloosheid in Nederland snel toegenomen naar een niveau van ruim 800.000 personen in 1984. Met het oplopen van de werkloosheid en het afnemen van de vraag naar arbeidskrachten verdwenen problemen van aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en daarmee de knelpunten in de personeelsvoorziening zoals die zich eind jaren zeventig voordeden in belangrijke mate. Vanaf 1983 is de vraag naar arbeid evenwel weer toegenomen, hetgeen zich heeft gemanifesteerd in een toenemend aantal openstaande vacatures.

De situatie in het begin van 1986 lijkt, wat het aantal vacatures betreft, vergelijkbaar te zijn met die in 1980, toen de sterke stijging van de werkloosheid nog moest plaatsvinden. De vraag naar arbeid is evenwel niet voor elke categorie even sterk aangetrokken. Voor hoger opgeleiden had de vraag zich al in 1984 hersteld, waarna nog een verdere groei plaatsvond. Het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden in het totale vacaturebestand lijkt daarmee op een structureel hoger niveau te zijn gekomen.

Onderzoek naar de omvang, de aard en de achtergronden van knelpunten in de personeelsvoorziening is slechts in beperkte mate verricht. Hier komt nog bij dat onderzoeksresultaten in een aantal gevallen nogal uiteenlopen.

Voor zover conclusies kunnen worden verbonden aan de gehouden enquêtes zijn deze vooral gebaseerd op de resultaten van de C.B.S. vacature-enquêtes van de periode 1980-1984 en de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986.

Knelpunten in de personeelsvoorziening manifesteren zich vooral in de vorm van "moeilijk vervulbare" vacatures. De problemen zijn hierbij het grootst voor de vacatures voor hoger opgeleiden. Hiervan was eind 1984 ruim de helft moeilijk vervulbaar. In mindere mate doen zich problemen voor bij vacatures voor opgeleiden met middelbaar en lager beroepsonderwijs, terwijl bij vacatures voor werknemers met een algemeen vormende opleiding op middelbaar of lager niveau nauwelijks van knelpunten kan worden gesproken. Knelpunten kunnen zich ook voordoen door verschillen tussen gevraagde en aangeboden opleidingsrichting of specifieke opleiding. Voor sommige functies, bijvoorbeeld in de sfeer van de automatiseringsdeskundigen, is de vraag eerst recentelijk sterk toegenomen en zijn nog onvoldoende mensen opgeleid.

Naar beroepsgroep onderscheiden zijn de problemen het grootst voor vacatures voor beleidvoerende en hogere leidinggevende functies, waarvan ruim de helft eind 1984 moeilijk vervulbaar was. Knelpunten voor metaal- en electrotechnische beroepen alsmede voor bouwvakarbeiders, die zich eind jaren zeventig nog sterk manifesteerden deden zich eind 1984 nog nauwelijks voor. Naar regio onderscheiden liepen de knelpunten in de personeelsvoorziening eind 1984 nauwelijks uiteen. De problemen in de Randstad-provincies waren wat dit betreft niet groter dan elders in Nederland.

Naast opleiding is de gevraagde ervaring een belangrijk karakteristiek van de moeilijk vervulbare vacatures. Hierover is weinig bekend. In september 1984 kon blijkens de C.B.S. vacature-enquête 27% van de vacatures worden vervuld door schoolverlaters, hetgeen inhoudt dat voor 3 van de 4 vacatures ervaring vereist was. Uit de N.I.B.-ondernemerspeiling 1986 en de Sozawe-werkbiedersenquête 1985 blijkt dat dit momenteel voor 2 van de 3 vacatures het geval is. Met name aan specifieke werkervaring blijkt een grote behoefte te bestaan.

Knelpunten in de personeelsvoorziening doen zich vooral voor vanwege verschillen tussen gevraagde en aangeboden opleiding en ervaring. Hieruit valt te verklaren waarom er zich ondanks de nog steeds omvangrijke werkloosheid toch moeilijk vervulbare vacatures voordoen. Van de werklozen heeft namelijk 75% een lagere opleiding en is ruim de helft langer dan 1 jaar werkloos.

De huidige knelpunten in de personeelsvoorziening lijken voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de economische recessie van het begin van de jaren tachtig en de daarmee samenhangende slechte arbeidsmarktsituatie. Hierdoor waren met name veel schoolverlaters niet in staat voldoende werkervaring op te doen.

Andere oorzaken zijn gelegen in het verminderen van de opleidingsinspanningen van bedrijven onder invloed van de economische recessie en in het "risico-mijdend wervingsgedrag" van werkgevers waardoor hun selectie-eisen hoog zijn opgeschroefd. De hoge selectiekriteria van werkgevers, gebaseerd op een vraag naar goed geschoolde en ervaren arbeidskrachten lijken niet afgestemd te zijn op de feitelijke arbeidsmarktsituatie.

De huidige gedragsreacties van de ondernemers wijken sterk af van die aan het eind van de jaren zeventig. Toen werd een belangrijk deel van de oplossingen voor de knelpunten in de personeelsvoorziening gezocht in de sfeer van het zelf opleiden van mensen en het aannemen van mensen die niet geheel aan de gestelde selectie-eisen voldeden. Momenteel worden oplossingen voor knelpunten vooral gezocht in de sfeer van extra wervingsinspanningen. Blijkbaar is de "ervaring met knelpunten" voor werkgevers nog te recent om voor meer structurele oplossingen te kiezen. Werkgevers opteren momenteel vooral voor oplossingen die gericht zijn op het korte termijn aantrekken van nieuw personeel dat volledig voldoet aan de gestelde opleidings- en ervaringseisen.

Voor een belangrijk deel lijkt de huidige knelpuntenproblematiek daarmee toe te schrijven aan de spanning die zich altijd voordoet tussen de conjunctuurgevoelige vraag naar goed opgeleide en ervaren arbeidskrachten en de structurele inspanning die ervoor nodig is om het aanbod hiervan op peil te blijven houden. De personeelsvoorziening van bedrijven wordt wellicht nog te weinig gezien als een investeringsvraagstuk.

Op korte termijn bestaan er voor ondernemingen weinig andere mogelijkheden om aan de knelpunten tegemoet te komen dan via extra wervingsinspanningen en het bieden van hogere beloningen voor echt schaarse arbeidskrachten. De spanningen op de arbeidsmarkt zullen hierdoor verder toenemen. Op langere termijn zal de oplossing vooral gezocht dienen te worden in het minder conjunctuurgevoelig maken van de opleidingsinspanningen.

In het proces van economische ontwikkeling doen zich voortdurend veranderingen voor in de aard van de personeelsbehoefte van bedrijven. Vanwege traagheden die inherent zijn aan het systeem van om-, her-, en bijscholing alsmede aan het tempo van verandering in het regulier dagonderwijs kunnen hierdoor knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan. Voor het onderkennen van deze knelpunten is regelmatig onderzoek noodzakelijk.

Zoals is aangegeven is er vooralsnog betrekkelijk weinig onderzoek verricht naar knelpunten in de personeelsvoorziening. Voor zover er onderzoek is verricht is dit zelden onderling vergelijkbaar of gespecificeerd op een voldoende gedesaggregeerd niveau. Over de huidige knelpunten en knelpunten in de nabije toekomst is weinig gedetailleerde informatie beschikbaar. Bovendien lopen de onderzoeksresultaten op sommige onderdelen nogal uiteen.



Het meest betrouwbaar lijken de gegevens van de C.B.S. vacature-enquêtes die door hun regelmaat als een referentiepunt voor andere enquêtes kunnen dienen. Onder invloed van de toegenomen aandacht voor de knelpunten in de personeelsvoorziening zijn door een aantal organisaties in 1985 enquêtes onder bedrijven gehouden. Van deze enquêtes is in deze studie verslag gedaan waarbij geconcludeerd is dat deze niet altijd even gelukkig waren in termen van opzet en specificatie van de vraagstelling. Soms heeft een enquête die was bedoeld om inzicht te verschaffen in de knelpunten in de personeelsvoorziening van bedrijven meer vragen opgeroepen dan beantwoord.

In de voorafgaande hoofdstukken is aangegeven op welke wijze enquêtes naar knelpunten in de personeelsvoorziening vorm kunnen worden gegeven. Als uitgangspunt kan hierbij de opzet en de vraagstelling van de C.B.S. vacature-enquête dienen waarmee een redelijk inzicht kan worden verkregen in de omvang, de aard van en de problemen met het vacaturebestand van bedrijven. De C.B.S. vacature-enquête kan in verschillende richtingen aangevuld worden. Zo is interessant na te gaan welke houding werkgevers hebben ten aanzien van het in dienst nemen van langdurig werklozen. Ook is het zinvol de achtergronden van knelpunten in de personeelsvoorziening te bestuderen, alsmede het gedrag van werkgevers als reacties op de knelpunten. Indien vacature-enquêtes in de vorm van panelonderzoek opgezet zouden worden zou het inzicht in de onderhavige problematiek verder worden vergroot.

Vooraf het regelmatig herhalen van vacature-enquêtes is van groot belang. Op deze wijze kan voortdurend een indicatie worden verkregen van de situatie op de arbeidsmarkt in het algemeen en de knelpunten in de personeelsvoorziening in het bijzonder.

BIJLAGEN: VRAGENLIJSTEN VACATURE-ENQUÊTES

1. CBS vacature-enquêtes
2. Erbo-enquête
3. KNOV-enquête
4. Sozawe-werkbiedersenquête 1985
5. NIB-ondernemerspeiling 1986

BIJLAGE 1: Vragenlijst CBS vacature-enquêtes



CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK  
Hoofdafdeling S4. vac. enq.  
Prinses Beatrixlaan 428, postbus 959, 2270 AZ Voorburg  
telefoon 070 - 69 43 41, toestel 2597

## Vacature - Enquête

30 september 1984

Terugzenden voor

Voor toelichting op de vragen  
zie achterzijde van formulier

Desgewenst hierlangs afschneiden.

- I Hebt U op dit ogenblik vacatures waarvoor personeel wordt gezocht dat U onmiddellijk  
of zo spoedig mogelijk wilt plaatsen. ....

Ja  
Nee

Omcirkelen wat van toepassing is

Toelichting: Bij de vacatures, die bedoeld worden in deze vraag, behoren ook:

- vacatures, waarvoor zich reeds sollicitanten hebben gemeld, OOK wanneer U al gesprekken voert met deze sollicitanten.
- vacatures waarvoor de sollicitatieprocedure zoveel tijd zal kosten dat de feitelijke indiensttreding niet op korte termijn valt te verwachten.
- vacatures waarvoor U uitzendkrachten of ander tijdelijk personeel zoekt.
- open plaatsen voor leerlingen en personen in opleiding, MITS het daarbij gaat om een arbeids-overeenkomst (dus geen onbetaalde stageplaatsen).

\* INDIEN U VRAAG I MET „JA” HEBT BEANTWOORD, WORDT U VERZOCHT ONDERSTAANDE VRAGEN  
TE BEANTWOORDEN.

INDIEN U VRAAG I MET „NEE” HEBT BEANTWOORD, WORDT U VERZOCHT HET VRAGENFORMULIER  
TERUG TE ZENDEN NA BIJ VRAAG II EEN 0 (NUL) TE HEBBEN INGEVULD.

- II Hoe groot is het aantal van de onder I bedoelde vacatures .....
- III Hoeveel van de in vraag II opgegeven vacatures hebben betrekking op arbeidsplaatsen  
die op dit ogenblik nog worden bezet door:

- a. personeel dat zal worden gepensioneerd of gebruik zal maken van een regeling  
voor vervroegde uittrading .....
- b. personeel dat in Uw onderneming/instelling een andere functie zal krijgen .....
- c. personeel dat zal vertrekken om een andere reden dan de hierboven vermelde .....

Gelieve de bij vraag II opgegeven vacatures nader te omschrijven aan de binnenzijde van deze vragenlijst

## TOELICHTING BIJ DE VRAGEN

**Vraag II:** Het betreft het totaal aantal vacatures in Uw vestiging(en) van Uw bedrijf of instelling in de vermelde gemeente.

Indien U géén vacatures heeft, wordt U verzocht een 0 (nul) in te vullen  
(Het vakje niet blanco laten)

**Vraag III:** Deze vacatures vormen een deel van de vacatures, die U bij vraag II opgaf.  
Een aantal heeft betrekking op arbeidsplaatsen die zullen openvallen door (te verwachten) vertrek van personen.

Indien U géén vacatures van genoemde soort heeft, wordt U verzocht een 0 (nul) in te vullen. (Het vakje niet blanco laten)

**Vraag IV:** Kolom 1 en 6

Indien mogelijk een NEDERLANDSE benaming invullen.

Is deze niet te geven, dan een zo kort en duidelijk mogelijke omschrijving.

Kolom 3

De som van alle vacatures die U in deze kolom opgeeft, moet gelijk zijn aan het aantal, dat U bij vraag II opgaf.

Kolom 5, 8, 10, 11 en 12

Hier één antwoord/code OMCIRKELEN.

Kolom 9

Hier kunt U meer dan een code OMCIRKELEN.

Als U voor één bepaalde functie of bepaald beroep een aantal vacatures hebt waarvoor verschillende antwoorden op de vragen in de kolommen 5 t/m 12 moeten worden gegeven, dan wordt U verzocht daarvoor afzonderlijke regels op de vragenlijst in te vullen.

[illegible]

BIJLAGE 2: Deel vragenlijst Erbo-enquête 1985

## 8 Nieuw personeel en opleiding in 1985

a Ons bedrijf heeft sinds 1 januari 1985 nieuw personeel in dienst genomen (zowel uitbreiding als vervanging)

☐ nee ☐ ja

b Het aantal nieuwe personeelsleden sinds 1 januari 1985 bedraagt \_\_\_\_\_

c De opleidingseisen die wij aan nieuw personeel stelden, leverden problemen op

☐ nee ☐ ja

d De functie die de meeste problemen meebracht is \_\_\_\_\_

*Bijvoorbeeld: machinebankwerker*

e Deze functie ligt op het niveau van \_\_\_\_\_

- ☐ hoger kader personeel
- ☐ midden kader personeel
- ☐ lager kader personeel
- ☐ lager personeel

f De aard van deze functie had betrekking op \_\_\_\_\_

- ☐ management
- ☐ productie/technisch
- ☐ technisch/commercieel
- ☐ automatisering
- ☐ in/verkoop
- ☐ administratief/financieel

g Ons bedrijf stelde de volgende opleidingseisen aan deze functie \_\_\_\_\_

- ☐ ongeschoold
- ☐ algemeen vormend onderwijs (MAVO, HAVO, VWO, e.d.)
- ☐ lager beroepsonderwijs
- ☐ leerlingwezen
- ☐ middelbaar beroepsonderwijs
- ☐ hoger beroepsonderwijs
- ☐ wetenschappelijk onderwijs

h De aangetrokken persoon voor deze functie miste bepaalde onderdelen in de opleiding \_\_\_\_\_

- ☐ nee
- ☐ ja, namelijk \_\_\_\_\_



### BIJLAGE 3: Vragenlijst KNOV-enquête

## ONDERZOEK VACATURES

oeden( . . . ), U spreekt met . . . van het NIPO. Wij doen momenteel een onderzoek naar vacatures, waarin moeilijk te voorzien is. lag ik daar een paar vragen over stellen?

Maakt deze vestiging deel uit van een onderneming die op andere adressen in of buiten Nederland ook nog andere vestigingen heeft?

1	Neen → naar <u>vraag 4</u>
2	Ja, alleen in Nederland
3	Ja, alleen in buitenland
4	Ja, zowel in Nederland als in buitenland

Is de hoofdvestiging van de gehele onderneming in Nederland of in het buitenland gevestigd?

1	In Nederland
2	In buitenland → <u>EINDE VRAAGGESPREK</u>

Hoeveel vestigingen heeft deze onderneming in Nederland? (Inclusief de hoofdvestiging!)

1	2 vestigingen
2	3 vestigingen
3	4 vestigingen
4	5 vestigingen
5	5 of meer vestigingen

Hoeveel personen zijn in totaliteit bij de gehele onderneming in Nederland werkzaam?

1	Minder dan 5 → <u>EINDE VRAAGGESPREK</u>
2	5 - 20
3	20 - 50
4	50 - 100
5	Meer dan 100 → <u>EINDE VRAAGGESPREK</u>

Is dit de hoofdvestiging van de onderneming in Nederland?

1	Ja → <u>vraag 6</u>
2	Neen → <u>NAAR INSTRUKTIE</u>

### INSTRUKTIE:

1q.: Vraag het telefoonnummer van de hoofdvestiging of laat U doorverbinden met de hoofdvestiging.

2 over de werving van personeel.

Langs welke kanalen trekt U normaliter personeel aan, dus afgezien van de moeilijk vervulbare vacatures?  
Is dat d,m,v, . . . . . (Enq.: LEES OP)

(Enq.: Meerdere antwoorden mogelijk!)

1	Advertenties
2	Uitzendburo
3	Interne werving
4	Familie, vrienden, kennissen
5	Arbeidsburo
6	School / opleiding
7	Nog anders, n.l.: . . . . .
	. . . . .

Ik zou het nu graag met U hebben over de vacatures die U het afgelopen jaar heeft gehad c.q. nog open heeft staan.

7a. Kunt U ook aangeven hoeveel vacatures op administratief / commercieel / technisch gebied U het afgelopen jaar heeft gehad? Als U het niet precies weet kunt U het dan zo goed mogelijk inschatten? Het gaat om het aantal vacatures voor de totale onderneming in Nederland.

7b. Ging het om uitbreiding of vervanging of ontstonden deze vacatures als gevolg van arbeidstijdverkorting?  
(Enq.: Meerdere antwoorden mogelijk!)

7c. Kun U in al Uw vacatures snel voorzien of waren er ook moeilijk vervulbare vacatures bij? Zo ja, hoeveel?

7d. Hoeveel maanden stonden die moeilijk vervulbare vacatures (gemiddeld) open?  
Als ze nog open staan: Hoe lang staan ze (gemiddeld) al open?

7e. Ging het bij deze moeilijk vervulbare vacatures om (een) vacature(s) voor hoger personeel, middenkader of lager personeel?  
(Enq.: Meerdere antwoorden mogelijk!)

7f. Kunt U ook aangeven om welke functies het precies ging bij deze moeilijk vervulbare vacatures; wat de naam van deze functies was?

Vraag 7a.		Vraag 7b.		Vraag 7c.		Vraag 7d.		Vraag 7e.		Vraag 7f.
ADMINI-STRATIEF				AANTAL MOEILIJKE VERVULBARE VACATURES						NAAM FUNKTIE:
1	1	1	Uitbreiding	1	1	1	< 1 maand	1	Lager	.....
2	2			2	2	2	1 maand			.....
3	3			3	3	3	2 maanden			.....
4	4			4	4	4	3 maanden			.....
5	5	2	Vervanging	5	5	5	4 maanden	2	Middenkader	.....
6	6			6	6	6	5 maanden			.....
7	7			7	7	7	6 maanden			.....
8	8			8	8	8	> 6 mnd			.....
9	9	3	ATV	9	9			3	Hoger	.....
0	10 <sup>+</sup>			0	10 <sup>+</sup>					.....
11	Geen			11	Geen					.....
COMMERCEIEEL										
1	1	1	Uitbreiding	1	1	1	< 1 maand	1	Lager	.....
2	2			2	2	2	1 maand			.....
3	3			3	3	3	2 maanden			.....
4	4			4	4	4	3 maanden			.....
5	5	2	Vervanging	5	5	5	4 maanden	2	Middenkader	.....
6	6			6	6	6	5 maanden			.....
7	7			7	7	7	6 maanden			.....
8	8			8	8	8	> 6 mnd			.....
9	9	3	ATV	9	9			3	Hoger	.....
0	10 <sup>+</sup>			0	10 <sup>+</sup>					.....
11	Geen			11	Geen					.....
TECHNISCH										
1	1	1	Uitbreiding	1	1	1	< 1 maand	1	Lager	.....
2	2			2	2	2	1 maand			.....
3	3			3	3	3	2 maanden			.....
4	4			4	4	4	3 maanden			.....
5	5	2	Vervanging	5	5	5	4 maanden	2	Middenkader	.....
6	6			6	6	6	5 maanden			.....
7	7			7	7	7	6 maanden			.....
8	8			8	8	8	> 6 mnd			.....
9	9	3	ATV	9	9			3	Hoger	.....
0	10 <sup>+</sup>			0	10 <sup>+</sup>					.....
11	Geen			11	Geen					.....

Heeft moeilijk vervulbare vacatures:

Indien we het hebben over deze moeilijk vervulbare vacatures, welke extra inspanningen doet U dan om toch in deze vacatures te voorzien? Is dat door ...  
(Enq.: LEES OP:)

1	Extra advertenties
2	Tijdelijke opvang door uitzendkrachten
3	Via familie, vrienden, kennissen
4	Middels het arbeidsburo
5	Werving bij school / opleiding
6	Bijscholing, omscholing eigen personeel
7	Personeel aannemen, dat niet voldoet aan de gestelde eisen (te weinig geschoold, te weinig ervaring)
8	Nog anders, n.l.: .....
	.....
	.....
12	Geen extra inspanning

Maakt geen gebruik van arbeidsburo:

Waarom maakt U geen gebruik van het arbeidsburo?

1	Hebben deze mensen niet
2	Maakt nooit gebruik van arbeidsburo
3	Slechte ervaringen
4	Nog anders, n.l.: .....
	.....

- a. Doet U op dit moment aan bijscholing van één of meer van Uw medewerkers, hetzij in verband met reeds bestaande of te verwachten knelpunten in Uw personeelsvoorziening, hetzij in verband met de normale gang van zaken in Uw bedrijf?  
Wat voor medewerkers zijn dit?  
Is dit .....? (Enq.: LEES OP.)

1	Technisch personeel:	lager
2		middenkader
3		hoger
4	Commercieel personeel:	lager
5		middenkader
6		hoger
7	Administratief personeel:	lager
8		middenkader
9		hoger
11	Nog anders, n.l.: .....	
	.....	
	.....	
12	Geen	

- ib. Zou U in de nabije toekomst één of meer van Uw medewerkers willen bijscholen in verband met reeds bestaande of te verwachten knelpunten in Uw personeelsvoorziening?  
Wat voor medewerkers zullen dit zijn?  
Is dit .....? (Enq.: LEES OP.)

1	Technisch personeel:	lager
2		middenkader
3		hoger
4	Commercieel personeel:	lager
5		middenkader
6		hoger
7	Administratief personeel:	lager
8		middenkader
9		hoger
11	Nog anders, n.l.: .....	
	.....	
	.....	
12	Geen	

11. Waar verwacht U voor de toekomst knelpunten m.b.t.  
het vervullen van vacatures?  
Is dat voor .... (Enq.: LEES OP:)

1	Technisch personeel:	lager
2		middenkader
3		hoger
4	Commercieel personeel:	lager
5		middenkader
6		hoger
7	Administratief personeel:	lager
8		middenkader
9		hoger
11	Nog anders, n.l.:	
		.....
		.....
12	Verwacht geen problemen	
		.....
		.....
		.....
		.....
		.....
		.....
		.....

12. Kunt U ook vacatures met name noemen, waarvan U verwacht  
dat ze voor Uw bedrijf in de nabije toekomst moeilijk in te  
voorzien zijn?

13. Mag ik tenslotte Uw vestigingsplaats noteren?

BIJLAGE 4: Vragenlijst Sozawe-werkbiedersenquête 1985

2.	Wilt u de volgende vragen beantwoorden naar aanleiding van de laatst vervulde vakature.	
2a.	Wat was de functiebenaming van deze laatst vervulde vakature? (Bijvoorbeeld cheffkok, computer operator)	
	.....	
2b.	En tot welke functiegroep behoorde deze vakature?	
	1. leiding van bedrijf/instelling .....	<input type="checkbox"/> 01
	2. administratie .....	<input type="checkbox"/> 02
	3. in-/verkoop .....	<input type="checkbox"/> 03
	4. technisch hand-/hoofdarbeid .....	<input type="checkbox"/> 04
	5. medisch/maatschappelijk verzorgend personeel ..	<input type="checkbox"/> 05
	6. onderwijzend personeel .....	<input type="checkbox"/> 06
	7. expeditie personeel .....	<input type="checkbox"/> 07
	8. produktie medewerkers .....	<input type="checkbox"/> 08
	9. huishoudelijk personeel/schoonmakers .....	<input type="checkbox"/> 09
	10. overig personeel, namelijk: .....	<input type="checkbox"/> 10
	.....	
	.....	
	.....	
3a.	Was het een vakature voor een tijdelijke of voor een vaste baan?	
	tijdelijk .....	<input type="checkbox"/> 1
	vast .....	<input type="checkbox"/> 2
3b.	Ging het bij deze vakature in uw bedrijf/instelling, om een volledige baan of om een deeltijdbetrekking Indien deeltijdbetrekking: van hoeveel uur per week?	
	volledige baan .....	<input type="checkbox"/> 1
	deeltijdbetrekking .....	uur per week <input type="checkbox"/> 2
4.	Was deze vakature het gevolg van uitbreiding van uw bedrijf/instelling, van vervanging, van een gedeeltelijke vervanging en een gedeeltelijke uitbreiding of het gevolg van arbeidstijdsverkortung in ruil voor salaris (ATV)?	
	uitbreiding .....	<input type="checkbox"/> 1
	vervanging .....	<input type="checkbox"/> 2
	kombinatie van uitbreiding en vervanging .....	<input type="checkbox"/> 3
	ATV: in ruil voor salaris .....	<input type="checkbox"/> 4
	anders, namelijk: .....	<input type="checkbox"/> 5
	.....	
5.	Zocht u voor de vervulling van de vakature iemand met of zonder werkervaring of maakte u dat niet uit? Had u daarbij specifieke werkervaring voor ogen?	
	met werkervaring in:	
	- specifiek werk .....	<input type="checkbox"/> 1
	- niet specifiek werk .....	<input type="checkbox"/> 2
	zonder werkervaring .....	<input type="checkbox"/> 3
	werkervaring maakt niet uit .....	<input type="checkbox"/> 4

6.	<p>Had u voor deze functie een <u>minimum</u> leeftijdsgrens gesteld?</p> <p>geen leeftijdsgrens . . . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>jonger dan 23 jaar . . . . . <input type="checkbox"/> 2</p> <p>23 - 30 jaar . . . . . <input type="checkbox"/> 3</p> <p>31 - 40 jaar . . . . . <input type="checkbox"/> 4</p> <p>ouder dan 40 jaar . . . . . <input type="checkbox"/> 5</p>
7a.	<p>Welke minimum opleidingsniveau stelde u als eis voor de vervulling van deze vakature?</p> <p>Lager onderwijs (eventueel met LAVO, VGLO) . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, ITO, LEAO, LHO, Huishoudschool, Lagere Landbouw-/Tuinbouw-/Nautische School, 3 jaar Handelsavondschool) . . . . . <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO, IVO, (M)ULO, 3 jaar HBS, 3 jaar VWO, 3 jaar VMO, Middenschool, 3 jaar Atheneum, 3 jaar Gymnasium) . . . . . <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, (vóór '68 UTS) MEAO, Bestuursambt (GA1), MHO, INAS, Verpleegster, KMS, Politie-school, Middelbare Landbouw-/Tuinbouw-/Nautische School, Middelbare Detailhandels-school, MBA/SPD-1) . . . . . <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Hoger algemeen voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (HAVO, VWO, HHS, HBS, Gymnasium, Lyceum, Atheneum) . . . . . <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs - kandidaats (HBO, HTS, (vóór '57 MTS), HEAO, Hoger Bestuursambt (GA2), SPD 2/3, Hogere Landbouw-/Tuinbouw-/Zeevaartschool, Hogere Detailhandelsschool, NLO, MO-A (2e/3e graad), Politie Academie, Sociale/Pedagogische Academie, KMA, MO-B (1e graad), Kandidaatsopleiding . . . . . <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Wetenschappelijk onderwijs - doctoraal (Doctoraalopleiding, Drs., Ir., Mr., Arts, Tandarts, Apotheker, Dr.) . . . . . <input type="checkbox"/> 7</p> <p>anders, namelijk: <input type="checkbox"/></p> <p>. . . . .</p>
7b.	<p>Zocht u binnen dit niveau iemand met een specifiek opleidingsniveau (dus bijvoorbeeld MTS, KMA, MEAO)?</p> <p>ja . . . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>nee . . . . . (NAAR VRAAG 8) . . . <input type="checkbox"/> 2</p>
7c.	<p>Kunt u (aan de hand van de opleidingen onder vraag 7a) aangeven welke opleidingsrichting?</p> <p>opleidingsrichting: <input type="checkbox"/></p> <p>. . . . .</p>



8a.

Hieronder volgen enkele uitspraken over de wijze waarop een sollicitatie-procedure zou moeten verlopen. Kunt u voor elke uitspraak aangeven hoe belangrijk hij was als eis bij de vervulling van deze vakature? Is dat van doorslaggevend belang, belangrijk, niet zo belangrijk of onbelangrijk?

	van doorslag- gevend belang	belang- rijk	niet zo belang- rijk	onbe- langrijk
De procedure moet ons weinig werk bezorgen	1	2	3	4
De procedure moet gemotiveerde kandidaten opleveren	1	2	3	4
De procedure moet snel kandidaten opleveren	1	2	3	4
De procedure moet ons weinig geld kosten	1	2	3	4
De procedure moet kandidaten opleveren die voldoen aan onze eisen betreffende oplei- ding en/of werkervaring	1	2	3	4

8b.

Deze vraag is alleen van toepassing als u bij de werving voor deze vakature gebruik heeft gemaakt van uitzendbureau, START, (Gewestelijk) Arbeidsbureau('s) of commerciële wervingsbureau's. Anders naar vraag 8c. Kunt u aangeven welke mate van voorselectie u wenst van deze bureau's voor een functie als deze?

het bureau moet zoveel mogelijk  
kandidaten doorsturen . . . . . ☐ 1


het bureau moet een eenvoudige  
voorselectie plegen . . . . . ☐ 2

het bureau moet een intensieve  
voorselectie plegen  
(hooguit 3 kandidaten sturen) . . . . . ☐ 3

8c.

Hebt u deze vakature bij het (Gewestelijk) Arbeidsbureau aangemeld? Zo ja, in welke plaats(en)?

niet aangemeld . . . . . ☐

wel aangemeld, namelijk te: 

. . . . .  
. . . . .

In het volgende schema is een aantal kanalen waarlangs men personeel kan werven genoemd.

9a. Via welk wervingskanaal hebt u uiteindelijk de kandidaat/date aangenomen voor deze vakature?  
(WILT U EEN KRUISJE ZETTEN IN EEN HOKJE ONDER 'A')

9b. Indien u van meerdere kanalen gebruik hebt gemaakt tijdens de werving voor deze vakature, kunt u dan aangeven welke dat waren?  
(WILT U ACHTER ALLE KANALEN DIE U GEBRUIKT HEBT EEN KRUISJE ZETTEN ONDER 'B')

9c. INDIEN ONDER 'B' KANALEN ZIJN AANGEKRUIST:  
Welk kanaal (ongeacht of dit kanaal tot aanname van de kandidaat/date heeft geleid) hebt u het eerst gebruikt?  
(WILT U EEN KRUISJE ZETTEN ONDER 'C' 'ALS EERSTE GEBRUIKT'; INDIEN ER MEER DAN 1 KANAAL GELIJKTijdig IS GEBRUIKT KUNT U IN DE KOLOM MEER KRUISJES ZETTEN)  
En welk kanaal als tweede?  
En welk kanaal als derde?  
En welk kanaal als vierde of later?

WERVINGSKANAAL	A	B	C			
	kanaal van aangenomen kandidaat (1 kruisje plaatsen)	ander kanaal voor werving gebruikt (meer kruisjes plaatsen)	als eerste gebruikt	als tweede gebruikt	als derde gebruikt	als vierde of later
Via of onder eigen personeel (ook uit andere vestiging)						
Via relaties/bekenden van buiten het bedrijf/instelling						
Via aanmelding aan de poort/spontane sollicitaties						
Via advertenties						
Via uitzendbureau's						
Via commercieel personeels-wervingsbureau						
Via START						
Via (Gewestelijk) Arbeidsbureau						
Via School, opleiding(sinstituut)						
Ander zoekkanaal, namelijk: /						
.....						

43-44

10. Hoeveel tijd verliep er tussen het bekend maken van de vakature en het aannemen van de kandidaat/date?  
..... aantal weken

11. ALLEEN INDIEN ONDER 9B EN 9C HET 'EERST GEBRUIKTE' ZOEKKANAAL NIET HETZELFDE IS ALS HET 'AANNAME KANAAL'; ANDERS DOORGAAN MET VRAAG 12.  
Hoeveel tijd lag er tussen het gebruik maken van het eerste kanaal en het inschakelen van het kanaal dat uiteindelijk tot aanname heeft geleid?  
..... aantal weken

12. Hoeveel tijd lag er tussen het inschakelen van het kanaal dat tot aanname heeft geleid (9A) en het eerste sollicitatiegesprek met de kandidaat die uiteindelijk is aangenomen?  
..... aantal weken

13.	<p>Indien u bij het zoeken naar een geschikte kandidaat <u>niet</u> hebt geprobeerd deze via het Arbeidsbureau te vinden (zie bij vraag 9B), kunt u dan aangeven waarom u dit niet via het Arbeidsbureau hebt geprobeerd?</p> <p>MEER ANTWOORDEN MOGELIJK</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>het GAB is traag in de oplevering van kandidaten . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>het GAB heeft geen kandidaten voor deze vakature . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>het GAB stuurt kandidaten die niet aan onze eisen voldoen . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>het GAB stuurt ongemotiveerde kandidaten . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>het GAB biedt geen vast kontaktpersoon . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>GAB-medewerkers zijn moeilijk te kontakten/bereiken . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="margin-top: 5px;"> <span>andere reden, namelijk: ➤</span>  <span>.....</span> </div> </div>																																	
14a.	<p>In vraag 9 hebt u aangegeven via welke kanalen u getracht hebt voor deze vakature (de laatst vervulde) de juiste kandidaat/date te vinden. Kunt u per kanaal aangeven hoeveel kandidaten zich hebben aangemeld?</p>																																	
14b.	<p>En met hoeveel kandidaten hebt u een sollicitatiegesprek gevoerd? (Per kanaal)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">14a aantal aangemeld</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">14b aantal met wie gesprek gevoerd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Via of onder eigen personeel (ook uit andere vestiging)</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via relaties/bekenden van buiten het bedrijf/instelling</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via aanmelding aan de poort/spontane sollicitaties</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via advertenties</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via uitzendbureau's</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via kommercieel personeels-wervingsbureau</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via START</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via (Gewestelijk) Arbeidsbureau</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Via School, opleiding(sinstituut)</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Ander zoekkanaal, namelijk: ➤ .....</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		14a aantal aangemeld	14b aantal met wie gesprek gevoerd	Via of onder eigen personeel (ook uit andere vestiging)			Via relaties/bekenden van buiten het bedrijf/instelling			Via aanmelding aan de poort/spontane sollicitaties			Via advertenties			Via uitzendbureau's			Via kommercieel personeels-wervingsbureau			Via START			Via (Gewestelijk) Arbeidsbureau			Via School, opleiding(sinstituut)			Ander zoekkanaal, namelijk: ➤ .....		
	14a aantal aangemeld	14b aantal met wie gesprek gevoerd																																
Via of onder eigen personeel (ook uit andere vestiging)																																		
Via relaties/bekenden van buiten het bedrijf/instelling																																		
Via aanmelding aan de poort/spontane sollicitaties																																		
Via advertenties																																		
Via uitzendbureau's																																		
Via kommercieel personeels-wervingsbureau																																		
Via START																																		
Via (Gewestelijk) Arbeidsbureau																																		
Via School, opleiding(sinstituut)																																		
Ander zoekkanaal, namelijk: ➤ .....																																		
15.	<p>Woont de uiteindelijk aangenomen kandidaat/date in de plaats waar uw vestiging zich bevindt?</p> <div style="margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>ja . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>nee . . . . .</span> <input type="checkbox"/> 2 </div> </div>																																	
16.	<p>Hoeveel kilometer bedraagt voor deze nieuwe werknemer de afstand wonen —————&gt; vestiging (werk)? (WILT U ZO GOED MOGELIJK EEN SCHATTING MAKEN?)</p> <div style="margin-top: 10px;"> <span>..... kilometer</span> </div>																																	

17a.	<p>Wat is het opleidingsniveau van de aangenomen kandidaat?</p> <p>Lager onderwijs (eventueel met LAVO, VGLO) . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, ITO, LEAO, LHO, Huishoudschool, Lagere Landbouw-/Tuinbouw-/Nautische School, 3 jaar Handelsavondschool) . . . <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (HAVO, IVO, (M)ULO, 3 jaar HBS, 3 jaar VWO, 3 jaar VMO, Middenschool, 3 jaar Atheneum, 3 jaar Gymnasium) . . . <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, (vóór '68 UTS) HEAO, Bestuursambt (GA1), MHNO, INAS, Verpleegster, KMS, Politie-school, Middelbare Landbouw-/Tuinbouw-/Nautische School, Middelbare Detailhandels-school, MBA/SPD-1) . . . <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Hoger algemeen voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (HAVO, VWO, MMS, HBS, Gymnasium, Lyceum, Atheneum) . . . <input type="checkbox"/> 5</p> <p>Hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs - kandidaats (HBO, HTS, (vóór '57 MTS), HEAO, Hoger Bestuursambt (GA2), SPD 2/3, Hogere Landbouw-/Tuinbouw-/Zeevaartschool, Hogere Detailhandelsschool, NLO, MO-A (2e/3e graad), Politie Academie, Sociale/Pedagogische Academie, KMA, MO-B (1e graad), Kandidaatsopleiding) . . . <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Wetenschappelijk onderwijs - doctoraal (Doctoraalopleiding, Drs., Ir., Mr., Arts, Tandarts, Apotheker, Dr.) . . . <input type="checkbox"/> 7</p> <p>anders, namelijk: <input type="text"/></p> <p>. . . . . ? . . . . .</p>
17b.	<p>En wat is zijn/haar opleidingsrichting?</p> <p>opleidingsrichting: <input type="text"/></p> <p>. . . . .</p>
17c.	<p>Was de aangenomen kandidaat/date reeds elders werkzaam?</p> <p>ja . . . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>nee, was werkloos na vorige baan . . . . . <input type="checkbox"/> 2</p> <p>nee, was werkloos na voltooiing school/opleiding . . . . . <input type="checkbox"/> 3</p> <p>nee, namelijk: <input type="text"/></p> <p>. . . . .</p> <p>. . . . .</p>
17d.	<p>Hoeveel bedraagt het bruto jaarsalaris van de aangenomen kandidaat/date?</p> <p>f. . . . . bruto per jaar</p>
18a.	<p>Zoudt u bij eenzelfde vakature op dezelfde wijze (via hetzelfde kanaal waarmee de huidige nieuwe werknemer is geworven) trachten een geschikte kandidaat/date te vinden?</p> <p>ja . . . . . (NAAR VRAAG 19a) . . . <input type="checkbox"/> 1</p> <p>nee . . . . . (NAAR VRAAG 18b) . . . <input type="checkbox"/> 2</p>

18b.	Kunt u in onderstaand schema aangeven waarom u het niet meer op dezelfde manier wilt doen?																																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>JA</th> <th>NEE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Omdat deze manier te duur is</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier teveel tijd kost voor het eigen personeel (bijvoorbeeld sollicitatie-kommissie)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier niet snel genoeg kandidaten oplevert</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier niet een ruime keuze aan kandidaten oplevert</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier niet de goede kandidaten oplevert</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier niet garant staat voor een zorgvuldige werkwijze</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat deze manier problemen met eigen personeel oplevert</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Omdat op deze manier niet een flexibele personeelsvoorziening mogelijk maakt</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>andere redenen, namelijk: <input checked="" type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		JA	NEE	Omdat deze manier te duur is			Omdat deze manier teveel tijd kost voor het eigen personeel (bijvoorbeeld sollicitatie-kommissie)			Omdat deze manier niet snel genoeg kandidaten oplevert			Omdat deze manier niet een ruime keuze aan kandidaten oplevert			Omdat deze manier niet de goede kandidaten oplevert			Omdat deze manier niet garant staat voor een zorgvuldige werkwijze			Omdat deze manier problemen met eigen personeel oplevert			Omdat op deze manier niet een flexibele personeelsvoorziening mogelijk maakt			andere redenen, namelijk: <input checked="" type="checkbox"/>			.....			.....		
	JA	NEE																																				
Omdat deze manier te duur is																																						
Omdat deze manier teveel tijd kost voor het eigen personeel (bijvoorbeeld sollicitatie-kommissie)																																						
Omdat deze manier niet snel genoeg kandidaten oplevert																																						
Omdat deze manier niet een ruime keuze aan kandidaten oplevert																																						
Omdat deze manier niet de goede kandidaten oplevert																																						
Omdat deze manier niet garant staat voor een zorgvuldige werkwijze																																						
Omdat deze manier problemen met eigen personeel oplevert																																						
Omdat op deze manier niet een flexibele personeelsvoorziening mogelijk maakt																																						
andere redenen, namelijk: <input checked="" type="checkbox"/>																																						
.....																																						
.....																																						
19a.	Indien u vakatures hebt, werft u dan <u>doorgaans</u> voor alle vakatures op dezelfde wijze of wisselt dat? op dezelfde wijze . . . . (NAAR VRAAG 20) . . . <input type="checkbox"/> 1 wisselt . . . . . (NAAR VRAAG 19b) . . . <input type="checkbox"/> 2																																					
19b.	Wisselt dat per functiegroep of per funktieniveau? per functiegroep . . . . . <input type="checkbox"/> 1 per funktieniveau . . . . . <input type="checkbox"/> 2 beide . . . . . <input type="checkbox"/> 3																																					
20.	Kost het in de huidige arbeidsmarktsituatie meer of minder moeite om dit soort vakatures te vervullen aan enkele jaren geleden of maakt het geen verschil uit? meer moeite . . . . . <input type="checkbox"/> 1 minder moeite . . . . . <input type="checkbox"/> 2 geen verschil . . . . . <input type="checkbox"/> 3 weet niet . . . . . <input type="checkbox"/> 4																																					

21.

Kunt u aangeven voor ieder van de kanalen die in onderstaand schema zijn opgenomen, of u daar nu voor het vervullen van dit soort vakatures meer of minder gebruik van maakt dan bijvoorbeeld 2 jaar geleden?

KANALEN:	nu meer	nu minder	nu evenveel	weet niet	n.v.t.
Werving onder of via eigen personeel (dus ook personeel uit andere vestigingen van hetzelfde bedrijf)					
Via relaties/bekenden buiten bedrijf/instelling					
Via aanmelding aan de poort/spontane sollicitaties					
Via advertenties					
Via uitzendbureau					
Via commercieel personeelswerwingsbureau					
Via START					
Via (Gewestelijk) Arbeidsbureau					
Via School, opleiding(sinstituut)					
Ander kanaal, namelijk: /					
.....					

22.

Verwacht u in het komende halfjaar nog dat er een vakature komt in uw bedrijf?

ja, zeker wel ..... ☐ 1

wellicht wel ..... ☐ 2

nee, zeker niet ..... ☐ 3

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!

BIJLAGE 5: Deel vragenlijst NIB-ondernemerspeiling 1986

13. Heeft uw bedrijf op dit ogenblik vacatures waarvoor personeel wordt gezocht dat u onmiddellijk of zo spoedig mogelijk wilt plaatsen?

naar vraag 15 ← - ja ----- 1  
- nee ----- 2

13a. Hoe groot is het aantal van die vacatures?

Aantal:

13b. Zijn dat vacatures in lagere functies, in middelbare functies of in topfuncties?

- lager ----- 1  
- middelbaar ----- 2  
- top ----- 3

13c. Voor hoeveel van de vacatures is weinig of geen ervaring nodig, zodat bijv. schoolverlaters en dergelijke ze zouden kunnen vervullen?

Aantal:

13d. Bij hoeveel van de vacatures betreft het deeltijdfuncties? Ik bedoel functies voor 20 of minder uren per week?

Aantal:

13e. Hoeveel van de vacatures staan al langer dan 3 maanden open?

Aantal:



# ALLEN MET VACATURES

14. Sommige functies zouden kunnen worden omschreven als sleutelfuncties. Ik bedoel daarmee functies - op welk nivo dan ook - die essentieel zijn voor de bedrijfsvoering: hetzij op technisch gebied, hetzij op administratief gebied, hetzij op management gebied, hetzij nog anders.

Hoeveel vacatures heeft uw bedrijf op dit soort essentiële sleutelfuncties?

naar vraag 15 ← - geen ----- 1  
- wel, nl.:

Aantal:

- 14a. Op welke terreinen heeft uw bedrijf dergelijke essentiële vacatures? Is dat:  
(INTV.: noem op:)

ja nee

- op produktie-technisch gebied ----- 1 X  
- op commercieel gebied ----- 2 X  
- op computer-technisch gebied ----- 3 X  
- op overig administratief gebied ---- 4 X  
- op het gebied van het management --- 5 X  
- anders, nl.:

- 14b. Hoeveel van die essentiële functies beschouwt u als moeilijk vervulbaar?

naar vraag 15 ← - geen ----- 1  
- wel, nl.:

Aantal:

- 14c. Waarom beschouwt u deze vacature als moeilijk vervulbaar? (INTV.: noem op:)

- geen of te weinig sollicitanten ----- 1  
- wel voldoende sollicitanten, maar deze hadden:  
  . te weinig ervaring ----- 2  
  . een te lage opleiding ----- 3  
  . een te hoge opleiding ----- 4  
  . niet de juiste opleidingsrichting ----- 5  
  . te hoge salariseisen ----- 6

- 14d. Welke extra inspanningen doet u om toch in deze vacatures te voorzien? (INTV.: noem op:)

- extra wervingsinspanningen binnen de eigen regio ----- 1  
- werving buiten de eigen regio ----- 2  
- tijdelijke opvang door uitzendkrachten ----- 3  
- het bieden van een hoger salaris ----- 4  
- personeel aannemen met te weinig ervaring en deze zelf opleiden ----- 5  
- personeel aannemen met niet de juiste opleiding en deze zelf opleiden ----- 6  
- bij-/omscholing van het eigen personeel ----- 7